

*Terveysalan opettajan ammatillisen  
osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen*



*Terveysalan opettajan ammatillisen*  
osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen

---





# KUVAILULEHTI

<b>Julkaisija</b> Sosiaali- ja terveysministeriö		<b>Julkaisun päivämäärä</b>	
<b>Tekijät</b> (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Terveystieteiden ammattihenkilöiden neuvottelukunta /Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulututkintojen jaosto		<b>Julkaisun laji</b> Selvitys	
		<b>Toimeksiantaja</b> Sosiaali- ja terveysministeriö	
		<b>HARE-nro ja toimielimen asettamispäivä</b> STM 125:03/2003	
<b>Julkaisun nimi</b> Terveysalan opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen			
<b>Tiivistelmä</b> Terveystieteiden ammattihenkilöiden neuvottelukunnan asettama Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulututkintojen jaosto teki selvityksen keinoista, joilla terveysalan opettajan ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään. Selvitys kattoi kyselyn terveysalan koulutusyksiköille ja terveydenhuollon toimintayksiköille sekä kartoituksen terveysalan koulutusyksiköiden kehittämishankkeista.  Kartoituksen mukaan ammattikorkeakouluissa kehitettiin terveysalan opettajan ammatillista osaamista neljällä keinolla, jotka olivat työelämäjakso, työelämävaihto/työkierto, vertaisarviointi ja työnohjaajakoulutus. Ammatillisten oppilaitosten hankkeissa keinoja olivat työelämäjakso, liikkuva palvelutoiminta ja työelämädiplomi.  Terveysalan koulutusyksiköille ja terveydenhuollon toimintayksiköille joulukuussa 2006 ja tammikuussa 2007 tehdyn sähköisen kyselyn mukaan tärkeimmät keinot opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi olivat opiskelijajohtaus, opettajan tutustumiskäynnit ja työelämäjaksot terveydenhuollon toimintayksiköissä. Myös opettajan työskentely koulutusyksikön omana toimintana järjestämissä terveyspalveluissa oli melko yleistä. Sekä koulutus- että toimintayksiköiden edustajat pitivät opettajan työelämäjaksoja tärkeinä, ja niiltä toivottiin pitempikestoisuutta ja säännöllisyyttä. Opettajien kiinnostus lähteä työelämäjaksolle oli kuitenkin usein vähäisempää kuin tarjotut mahdollisuudet. Vastaajat toivat esille myös, että opettajan osallistumista potilastyöhön ja oikeutta käsitellä potilasasiakirjoja opiskelijoiden ohjauksen yhteydessä rajoittavat terveydenhuollon erityislainsäädäntö ja potilasvahinkoihin liittyvät vakuutukset. Vaikka toiminta- ja koulutusyksikön yhteisiä vakansseja oli melko vähän, niiden kehittämiseen uskottiin. Uusina rakenteina ehdotettiin opetussairaaloimintaa lääketieteen ja terveysalan opiskelijoiden harjoitteluun, opetushoitajan vakansseja sekä opettajan ja ohjaajan parityöskentelyä. Erityisesti koulutusyksiköiden vastauksissa korostuivat ohjatun harjoittelun ja työssäoppimisen korvauksiin liittyvät ongelmat.  Jatkoselvittämisen kohteiksi nostettiin muiden ohella ohjauksen uusien rakenteiden kehittäminen, kliinisen osaamisen vahvistaminen terveysalan opettajakoulutuksessa sekä harjoittelun korvausjärjestelmän uudistaminen.			
<b>Asiasanat:</b> ammattitaito, kehittäminen, osaaminen, työkierto, työelämä			
<b>Muut tiedot</b> www.stm.fi			
<b>Sarjan nimi ja numero</b> Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:29		<b>ISSN</b> 1236-2115	<b>ISBN</b> 978-952-00-2352-2 (nid.) 978-952-00-2353-9 (PDF)
<b>Kokonaissivumäärä</b> 41	<b>Kieli</b> Suomi	<b>Hinta</b> 10,80 €	<b>Luottamuksellisuus</b> Julkinen
<b>Jakaja</b> Yliopistopaino Kustannus PL 4 (Vuorikatu 3 A) 00014 HELSINGIN YLIOPISTO		<b>Kustantaja</b> Sosiaali- ja terveysministeriö	



## PRESENTATIONSBLAD

<b>Utgivare</b> Social- och hälsovårdsministeriet		<b>Utgivningsdatum</b>	
<b>Författare</b> (Uppgifter om organet: namn, ordförande, sekreterare) Delegationen för yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården/ Sektionen för yrkesutbildning och yrkeshögskoleexamen		<b>Typ av publikation</b> Rapport	
		<b>Uppdragsgivare</b> Social- och hälsovårdsministeriet	
		<b>Projektnummer och datum för tillsättandet av organet</b> STM 125:03/2003	
<b>Publikationens titel</b> Upprätthållande och utvecklande av den yrkesmässiga kompetensen av lärarna inom hälsoområdet			
<b>Referat</b> <p>Sektion för yrkesutbildning och yrkeshögskoleexamen som är tillsatt av delegationen för yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården utarbetade en utredning om medel för att upprätthålla och utveckla den yrkesmässiga kompetensen hos lärarna inom hälsoområdet. Utredningen omfattade en enkät inriktad på utbildningsenheterna inom hälsoområdet och verksamhetsenheterna inom hälso- och sjukvården samt en kartläggning om utvecklingsprojekt av utbildningsenheter inom hälsoområdet.</p> <p>Enligt kartläggningen har yrkeshögskolorna utvecklat den yrkesmässiga kompetensen av lärare inom hälsoområdet med hjälp av fyra medel: arbetslivsperiod, arbetsutbyte/arbetsrotation, kollegial granskning och arbetshandledarutbildning. Projekt vid yrkesskolor hade som medel arbetslivsperiod, mobil serviceverksamhet och arbetslivsdiplom.</p> <p>Enligt den elektroniska enkät som skickades till utbildningsenheterna inom hälsoområdet och verksamhetsenheterna inom hälso- och sjukvården i december 2006 och januari 2007 var de viktigaste medlen att upprätthålla och utveckla lärarnas yrkesmässiga kompetens studiehandledning samt lärarens studiebesök och arbetslivsperioder vid hälso- och sjukvårdens verksamhetsenheter. Det var också ganska vanligt att lärare arbetar i de hälso- och sjukvårdstjänster som utbildningsenheten själv organiserar. Representerarna för både utbildnings- och verksamhetsenheterna ansåg att lärarens arbetslivsperioder är viktiga. De också hoppades att perioderna varade längre och var mer regelbundna. Lärarnas intresse för arbetslivsperioden har dock varit mindre än de möjligheter som har erbjudits. De som svarade på enkäten framhävde också att lärares deltagande i patientarbetet och rätt att behandla patientdokument i samband med handledning av studerande begränsas av hälso- och sjukvårdens speciallagstiftning samt försäkringar avseende patientskador. Även om det fanns ganska få vakanser som är gemensamma för verksamhets- och utbildningsenheter trodde man ändå att det lönar sig att utveckla dem. Förslag till nya strukturer innefattade undervisningssjukhusverksamhet för praktik av medicine studerande och studerande inom hälsoområdet, vakanser för handledande sjukvårdare samt pararbete med läraren och handledaren. I synnerhet utbildningsenheterna framhävde problem med ersättning för handledad praktik och inlärn timer i arbetet.</p> <p>Som föremål för vidareutredning lyftes fram bl.a. utvecklande av de nya handledningsstrukturen, stärkande av den kliniska kompetensen vid lärarutbildningen inom hälsoområdet samt reform av systemet för ersättning för praktik.</p>			
<b>Nyckelord</b> arbetslivet, arbetsrotation, kompetens, utvecklande, yrkeskunnighet			
<b>Övriga uppgifter</b> <a href="http://www.stm.fi/svenska">www.stm.fi/svenska</a>			
<b>Seriens namn och nummer</b> Social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2007:29		<b>ISSN</b> 1236-2115	<b>ISBN</b> 978-952-00-2352-2 (inh.) 978-952-00-2353-9 (PDF)
<b>Sidoantal</b> 41	<b>Språk</b> Finska	<b>Pris</b> 10,80 €	<b>Sekretessgrad</b> Offentlig
<b>Försäljning</b> Helsingfors Universitetsförlaget PB 4 (Berggatan 3 A) FI-00014 HELSINGFORS UNIVERSITET		<b>Förlag</b> Social- och hälsovårdsministeriet	





## DOCUMENTATION PAGE

<b>Publisher</b> Ministry of Social Affairs and Health, Finland		<b>Date</b>	
<b>Authors</b> Advisory Board for Health Care Professionals Sub-committee on vocational education and polytechnic degrees		<b>Type of publication</b> Report	
		<b>Commissioned by</b> Ministry of Social Affairs and Health	
		<b>Date of appointing the organ</b>	
<b>Title of publication</b> Maintenance and development of health care teachers' professional knowledge and skills			
<b>Summary</b> The subcommittee on vocational education and polytechnic degrees set up by the Advisory Board for Health Care Professionals has carried out a study of the ways of maintaining and developing health care teachers' professional knowledge and skills. The study consisted of a questionnaire to health care education units and health care units, and of a survey of development projects carried out by the health care education units.  According to the survey, polytechnics have developed the professional knowledge and skills of health care teachers in four ways: a worklife period, job rotation, peer evaluation and job supervisor education. The methods used by vocational education institutions were a worklife period, ambulatory services and a worklife diploma.  According to an electronic questionnaire addressed to health care education units and health care units in December 2006 and January 2007 the most important means of maintaining and developing health care teachers' professional knowledge and skills were student guidance, teachers' study visits and worklife periods in health care units. It was also fairly common that teachers worked in health care services organised by the education units themselves. The representatives of both the education units and health care units considered the worklife periods important and hoped that they would be of a longer duration and be organised at a more regular basis. Teachers however did not always show as much interest in taking part in worklife periods as there was supply. The respondents also emphasised that teachers' participation in work with patients and their right to process patient records in the context of student guidance are limited by the special legislation on health care and by the insurance regarding patient injuries. Although there are fairly few joint posts for health care units and education units, it was believed that they could be developed. As new structures were proposed teaching hospital activities for the training of medical and health care students, teaching nurse's posts and work by pairs of teacher - supervisor. In particular the replies by education units emphasised problems related to payment of compensation for supervised training and learning at work.  As themes for further discussion were raised, among others, to develop new structures for guidance, to strengthen clinical skills in health care teacher education and to reform the system of paying compensation during periods of training.			
<b>Key words</b> development, job rotation, professional knowledge and skills, skills, work life			
<b>Other information</b> www.stm.fi/english			
<b>Title and number of series</b> Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2007:29		<b>ISSN</b> 1236-2115	<b>ISBN</b> 978-952-00-2352-2 (paperback) 978-952-00-2353-9 (PDF)
<b>Number of pages</b> 41	<b>Language</b> Finnish	<b>Price</b> 10,80 €	<b>Publicity</b> Public
<b>Orders</b> Helsinki University Press PO Box 4 (Vuorikatu 3 A) FI-00014 HELSINKI UNIVERSITY, FINLAND		<b>Financier</b> Ministry of Social Affairs and Health	



# SISÄLLYSLUETTELO

KUVAILULEHTI .....	3
PRESENTATIONSBLAD .....	5
DOCUMENTATION PAGE .....	7
1 JOHDANTO .....	11
2 KARTOITUS TERVEYSALAN OPETTAJAN AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISHANKKEISTA .....	12
3 AINEISTO JA MENETELMÄT .....	14
4 TULOKSET .....	15
4.1 Ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten strategiset tavoitteet opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi .....	15
4.2 Keinot ylläpitää ja kehittää opettajan ammatillista osaamista .....	15
4.3 Opettajan osallistuminen potilas- ja asiakastyöhön ohjatussa opiskelijoita harjoittelujaksolla ..	17
4.4 Keinot kannustaa opettajaa lähtemään työelämäjaksolle .....	18
4.5 Esteet työelämäjaksolle lähtemiselle .....	19
4.6 Tarvittavat hallinnolliset ja rakenteelliset ratkaisut .....	20
4.7 Kehittämishaasteet terveydenhuollon toimintayksiköiden ja terveysalan koulutusyksiköiden välisessä yhteistyössä .....	20
5 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	23
LÄHTEET .....	27
Liitetaulukko 1. Kuvaukset ja tulokset <i>ammattikorkeakoulujen</i> vuosina 2000-2005 toteuttamista ESR-hankkeista .....	28
Liitetaulukko 2. Kuvaukset ja tulokset <i>ammatillisten oppilaitosten</i> vuosina 2000-2005 toteuttamista ESR-hankkeista .....	29
Liitetaulukko 3. Kuvaukset ja tulokset <i>ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen</i> vuosina 2000 – 2005 toteuttamista ESR-hankkeista .....	32
Liitetaulukko 4. Esimerkkejä keinoista, joilla ylläpidettiin ja kehitettiin terveysalan opettajan ammatillista osaamista .....	33
Liite 1. Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulututkintojen jaoston jäsenet .....	34
Liite 2. Kyselylomake ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten sosiaali- ja terveysalan koulutusyksiköille .....	35
Liite 3. Kyselylomake sairaanhoitopiireille ja terveyskeskuksille .....	38



# 1 JOHDANTO

Työelämässä tapahtuva opiskelu muodostaa merkittävän osan terveysalan tutkinnon suoritettavien opinnoista. Terveysalan ammattikorkeakoulututkinnoissa ohjatun harjoittelun laajuus on 75 – 135 opintopistettä tutkinnosta riippuen. Sosiaali- ja terveysalan ammatilliseen perustutkintoon, lähihoitaja, sisältyy vähintään 29 opintoviikon laajuinen työssäoppiminen. Terveysalan opettaja ja käytännön ohjaaja vastaavat opiskelijaohjauksesta harjoittelukentillä. Sosiaali- ja terveysministeriö on antanut sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille suositukset terveysalan työssäoppimisesta ja ohjatusta harjoittelusta (Heinonen 2004).

Muista koulutusaloista poiketen ammattikorkeakoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen sisältyvästä terveysalan harjoittelusta suoritetaan valtionosuusjärjestelmään perustuvia korvauksia. Vuonna 1993 uudistetussa valtionosuuslainsäädännössä kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon käyttökustannusten valtionosuudessa ei otettu enää huomioon sosiaali- ja terveydenhuollon käytännön opiskelun kustannuksia. Niihin suunnattu 83 Mmk:n määräraha siirrettiin vuoden 1994 valtion talousarviossa opetusministeriön hallinnonalan momenteille. Myös lääkäri- ja hammaslääkärikoulutuksesta terveydenhuollon toimintayksiköille aiheutuviin kustannuksiin suoritetaan valtion korvausta, josta säädetään vuosittain sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella (168/2007).

Terveysalan koulutusyksiköt ja terveydenhuollon toimintayksiköt sopivat keskenään harjoittelun korvauksista. Tällä hetkellä koulutuksen järjestäjät maksavat kuntasektorin työnantajille opiskelijoiden ohjauksesta korvauksia 30 000 - 400 000 euroa vuodessa. (Mäki-Lohiluoma 2007.) Korvaus on keskimäärin 20-40 euroa viikossa opiskelijaa kohden, ja vaihteluväli on 0 – 62 euroa. Yhdeksän työmarkkinakeskusjärjestöä allekirjoittivat vuonna 2005 suosituksen, jonka mukaan työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt toteutetaan pääsääntöisesti ilman työsopimussuhdetta eikä opiskelijalle tai työnantajalle makseta palkkaa tai korvausta. Kuntaliitto käynnisti vuoden 2007 alussa pilottikokeiluja, joiden tarkoituksena on muiden ohella mallintaa työssäoppimisen ja ohjatun harjoittelun tapoja sekä selvittää vaihtoehtoisia korvauskäytäntöjä.

Terveydenhuollon ammattihenkilöiden neuvottelukunnan asettaman jaoston vuonna 1997 tekemän selvityksen mukaan koulutus- ja toimintayksiköiden työnjakoa harjoittelussa tulisi selkeyttää, yhteistyömuotoja kehittää, opettajien osallistumista käytännön ohjaukseen lisätä ja opettajien ammatin muuttuvien valmiuksien hallintaa kehittää. Terveysalan koulutusyksiköissä korvausjärjestelmää pidettiin kalliina ja tarkoituksettomana, ja monet halusivat luopua siitä. Terveydenhuollon toimintayksiköt taas pitivät korvausjärjestelmää tarpeellisenä ja melko toimivana eivätkä yleensä olleet valmiit luopumaan siitä. Toimintayksiköistä noin puolet sai käyttää korvaukset toiminnan ja henkilöstön ammattitaidon kehittämiseen. Muissa korvaukset menivät toimintayksikön, kunnan tai kuntayhtymän tulobudjettiin. Jotkut koulutusyksiköt korvasivat ohjauksen esimerkiksi järjestämällä täydennyskoulutusta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 1998).

Sosiaali- ja terveysministeriössä toimivan Terveydenhuollon ammattihenkilöiden neuvottelukunnan asettama Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulututkintojen jaosto (liite 1) teki selvityksen keinoista, joilla terveysalan opettajan ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään. Selvitys rajattiin koskemaan opettajan osaamisalueista vain ammatillisesta osaamisesta. Selvitys kattoi kyselyn terveysalan koulutusyksiköille ja terveydenhuollon toimintayksiköille sekä kyselyn taustaksi tehdyn kartoituksen terveysalan koulutusyksiköiden kehittämishankkeista. Lehtori Seija Tuokko kokosi kyselyn vastaukset ja analysoi tulokset. TtM-opiskelija Maria Orava Oulun yliopistosta laati kartoituksen.

## 2 KARTOITUS TERVEYSALAN OPETTAJAN AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMISHANKKEISTA

Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulututkintojen jaosto teki touko-kesäkuussa 2006 kartoituksen vuosina 2000-2005 toteutetuista ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten ESR-hankkeista, joiden tavoitteena oli terveysalan opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen. Hankkeen toteuttamisajankohdan, otsikon ja tiivistelmän perusteella valittiin 51 hanketta, joista 31 oli keskeneräistä ja 20 päättynyttä. Lopullisen aineiston muodostivat 20 päättynyttä hanketta. Tiedot niistä löytyvät Euroopan sosiaalirahaston ESRA-rahastonhallintajärjestelmästä (<http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/menu.html>).

Hankkeista viisi oli ammattikorkeakoulujen (No:t 1-5, liitetaulukko 1), 13 ammatillisten oppilaitosten (No:t 6-18, liitetaulukko 2) ja kaksi ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen yhteisiä (No:t 19 ja 20, liitetaulukko 3). Ammattikorkeakoulujen hankkeissa terveysalan opettajan ammatillista osaamista kehitettiin neljällä keinolla, jotka olivat työelämäjakso, työelämävaihto/työkierto, vertaisarviointi ja työnohjaajakoulutus. Ammatillisten oppilaitosten hankkeissa keinoina olivat työelämäjakso, liikkuva palvelutoiminta ja työelämädiplomi. (Taulukko 1.)

*Ammattikorkeakoulujen* hankkeista yhdessä (No: 1) tavoitteena oli opettajien työelämän tuntemuksen ajantasaistaminen työelämäjaksojen avulla. Jaksojen kesto vaihteli yhdestä kuukaudesta yhteen vuoteen. Kahdessa hankkeessa (No:t 2 ja 3) tavoitteena oli henkilökunnan työnvaihto-/työkiertojärjestelmän kehittäminen. Toiseen (No: 2) liittyi myös mentorointi-järjestelmän kehittäminen. Hankkeessa ehdotettiin, että organisaatiot tekisivät sopimukset työelämävaihtoista, ja arvioitiin, että työelämävaihdon tulisi kestää vähintään neljä kuukautta ja olla säännöllistä, jatkuvaa ja osa jokaisen työntekijän ammatillista kehittymistä. Toisen työkiertoa kehittäneen hankkeen (No: 3) tavoitteena oli parantaa työssä olevan terveydenhuollon henkilöstön ja terveysalan opetushenkilöstön työkiertovalmiuksia ja kehittää työkykyä ylläpitävä toimintamalli ehkäisemään ennen aikaista työmarkkinoilta pois siirtymistä. Hyvinvointi ja yhteistyö kohentuivat ja työn ja työajan jäsentäminen tulivat entistä tarkoituksenmukaisemmaksi. Yhdessä hankkeessa (No: 4) tavoitteena oli vakiinnuttaa vertaisarviointi osaksi opettajien ja harjoittelun ohjaajien kollegiaalista arviointi- ja palautetointia sekä organisaatioiden jatkuvaa laadunhallintaa. Hankkeen tuloksena kehitettiin kolme opiskelijaohjauksen sekä teorian ja käytännön integroinnin mallia. Yhdessä hankkeessa (No: 5) kehitettiin opettajien valmiuksia toimia työnohjaajana ja kehittämisen tukena. (Liitetaulukko 1.)

**Taulukko 1.** Ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten kehittämishankkeissa käytetyt keinot terveysalan opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Koulutusyksikkö	Keinot (hankkeiden lukumäärä ja numerot)
Ammattikorkeakoulu	Työelämäjakso (1, No: 1) <ul style="list-style-type: none"> <li>Pituus: 1 kuukausi – 1 vuosi.</li> <li>Osallistuminen organisaation toimintaan ja sen kehittämiseen.</li> </ul>
	Työelämävaihto/ Työkierto (2, No:t 2-3) <ul style="list-style-type: none"> <li>Tavoitteena mentorointi- ja työnvaihto-/kiertojärjestelmän kehittäminen: Opettajat ja hoitajat toimivat toistensa tehtävissä 1 – 4 kuukauden ajan, joksi ajaksi heille nimettiin yksi tai useampi mentor (No: 2).</li> <li>Tavoitteena parantaa henkilöstön työkiertovalmiuksia, kehittää työkykyä ylläpitävä toimintamalli ja edistää työhyvinvointia (No: 3).</li> </ul>
	Vertaisarvointi (1, No: 4) <ul style="list-style-type: none"> <li>Luotiin kriteerit opettajien, ohjaajien ja opiskelijoiden vertaisarvointia varten.</li> <li>Selkeytettiin teorian ja käytännön integrointia työ- ja ohjaustilanteissa.</li> </ul>
	Työnohjaajakoulutus (1, No: 5) <ul style="list-style-type: none"> <li>Opettajat toimivat koulutuksen ajan työnohjaajina työyhteisöissä ja saivat samalla itse työnohjausta.</li> </ul>
Ammatillinen oppilaitos	Työelämäjakso (11, No: 6-16) <ul style="list-style-type: none"> <li>Pituus: muutama viikko – 4 kuukautta.</li> <li>Opettajat päivittivät tietämystään alasta, kehittivät lähihoitajakoulutusta ja levittivät siitä tietoa työelämässä.</li> </ul>
	Liikkuva palvelutoiminta (1, No: 17) <ul style="list-style-type: none"> <li>Tavoitteena selvittää moniammatillisesti toteutetun liikkuvan palvelutoiminnan käyttöä vaihtoehtoisena mahdollisuutena opiskelijoiden työssäoppimiseen sekä kehittää kentän ja oppilaitosten välistä palvelu- ja verkkotyöpajatoimintaa.</li> </ul>
	Työelämädiplomi (1, No: 18) <ul style="list-style-type: none"> <li>Tavoitteena turvata ammatillisen koulutuksen taso ja muutosherkkyys kohottamalla opetushenkilöstön koulutuksen laadun ja työelämäyhteyksien osaamista työelämädiplomin suorittamisen avulla.</li> </ul>
Ammattikorkeakoulu ja ammatillinen oppilaitos	Työelämäjakso (2, No:t 19-20) <ul style="list-style-type: none"> <li>Pituus: 1 viikko – 6 kuukautta</li> </ul>

*Ammatillisten oppilaitosten* hankkeissa yleisin keino oli opettajan työelämäjakso (No: t 6 – 16). Myös kahdessa *ammattikorkeakoulun ja ammatillisen oppilaitoksen yhteisessä* hankkeessa (No:t 19 ja 20) keinona oli työelämäjakso. Jaksot kestivät viikosta kuuteen kuukauteen. Yleisimmin jakso kesti kaksi kuukautta. Opettajan työssäoppimismallien ohella ammatillisten oppilaitosten hankkeissa saavutettiin monia tavoiteltuja tuloksia. Opettajien ammatillinen osaaminen päivittyi, laajeni ja syveni sekä työssä jaksaminen parani. Opettajien työelämä tietous, käsitys työelämän vaatimuksista ja työelämän yhteistyöverkosto kehittyivät. Uusia opiskelijoiden työssäoppimispaikkoja ja –käytäntöjä löytyi uusien suhteiden myötä. Koulukohtaisten opetussuunnitelmien ja -materiaalien kehittämiseen saatiin ajan-kohtaista tietoa ja tuotettiin työssäoppimisen oppaita. Opettajat saivat myös ideoita nuori-soasteella alkavien näyttöjen toteutukseen, kun he näkivät, miten työpaikoilla toimitaan. Lisäksi hankkeissa vietiin työpaikoille tietoutta lähihoitajakoulutuksesta ja työssäoppimisesta sekä annettiin työpaikkaohjaajille ohjausta ja koulutusta. (Liitetaulukot 2 ja 3.)

### 3 AINEISTO JA MENETELMÄT

Terveysalan opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä selvitettiin terveysalan koulutusyksiköille ja terveydenhuollon toimintayksiköille joulukuussa 2006 ja tammikuussa 2007 tehdyllä sähköisellä kyselyllä. Kyselylomakkeet sisälsivät osittain samoja, osittain koulutus- ja ohjaustehtävän mukaan erilaisia kysymyksiä (liitteet 2 ja 3).

Kyselylomakkeet lähetettiin kaikkiin 20 sairaanhoitopiiriin, 11 terveyskeskukseen, 15 ammattikorkeakouluun ja 11 ammatilliseen oppilaitokseen. Yhteensä kyselylomakkeita lähetettiin 57. Otokseen valittiin yhdestä kolmeen terveyskeskusta kaikista lääneistä. Ammattikorkeakoulut ja ammatilliset oppilaitokset valittiin samalla periaatteella sellaisista koulutusyksiköistä, joissa järjestetään terveysalan koulutusta. Lisäksi otettiin mukaan yksi ruotsinkielinen ammatillinen oppilaitos ja kaksi ruotsinkielistä ammattikorkeakoulua.

Vastauksia saatiin 43 (75 %), joista 15 oli sairaanhoitopiireistä, 10 terveyskeskuksista, 11 ammattikorkeakouluista ja 7 ammatillisista oppilaitoksista. Kyselyn tulokset koottiin Excel-taulukoihin. Tulokset esitetään frekvensseinä ja kuvataan taulukkoina. Tuloksia esiteltäessä taulukoissa ei toisteta edellä mainittuja vastaajien määriä. Joissakin monivalintakysymyksissä vastaaja on saattanut valita useampia vaihtoehtoja, mikä näkyy organisaatioiden määrää suurempana vastausten määränä.



## 4 TULOKSET

### 4.1 Ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten strategiset tavoitteet opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi

Useimmissa ammattikorkeakouluissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa oli määritelty strategisia tavoitteita opettajan ammattitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi (taulukko 2). Ne liittyivät työyhteisön kehittämisstrategiaan.

**Taulukko 2.** Koulutusyksiköiden strategiset tavoitteet opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Koulutusyksikkö	Kyllä	Ei
Ammattikorkeakoulut	10	1
Ammatilliset oppilaitokset	7	1
Yhteensä	17	2

Opettajia kannustettiin osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen esimerkiksi koulutukseen osallistumista, työelämäyhteistyötä ja työelämävaihtoa tukevin toimenpitein. Opettajien ammatillisia valmiuksia pyrittiin pitämään yllä mahdollistamalla työelämäjaksot suunnitelluin aikavälein ja turvaamalla opettajan mahdollisuudet osallistua vuosittain oman ammattialansa koulutuksiin. Eräässä koulutuskuntayhtymässä oli asetettu tavoitteeksi, että jokainen vakinainen opettaja käy vähintään viiden päivän pituisella työelämäjaksolla vuoden 2008 loppuun mennessä. Henkilöstön kehittämiseen käytettiin sovittu osuus henkilöstömenoista tai liikevaihdosta.

Tavoitteena oli, että henkilöstön kokonaisosaaminen on koulutusorganisaation tavoitteiden mukaista. Eräässä ammattikorkeakoulussa oltiin tekemässä osaamistarve- ja osaamis-potentiaaliselvitystä, ja eräässä toisessa kriittisiksi menestystekijöiksi oli määritelty henkilöstön kouluttaminen, ajan tasalla olevan käytännön osaamisen ja työelämäntuntemuksen syventäminen, kouluttautumis suunnitelman johdonmukaisuus ja systemaattisuus sekä henkilöstöohjelman pitkäjänteisyys. Yhdessä vastauksessa korostettiin opettajan roolin uusia elementtejä. Opettaja on nähtävä toimintansa aktiivisena kehittäjänä, uudistajana ja asiantuntijana osana alueen ja oman alansa verkostoa. Opettajalta odotetaan myös uuden tiedon ja osaamisen tuottamista. Hänen tulee tuntee alansa tieteellinen tutkimus, jonka sovelluksia työelämän tarpeisiin ammattikorkeakouluilta odotetaan. Interaktiivinen tutkimus- ja kehittäminen sekä työelämäyhteistyöhön tukeutuva pedagogiikka edellyttävät opettajalta lisäksi verkostoitunutta yhteistyötä ulkopuolisten kumppaneiden kanssa.

### 4.2 Keinot ylläpitää ja kehittää opettajan ammatillista osaamista

*Ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten* ensisijaiset keinot ylläpitää ja kehittää terveysalan opettajan ammatillista osaamista olivat opiskelijaohjaus terveydenhuollon toimintayksiköissä, opettajien tutustumiskäynnit terveydenhuollon toimintayksiköihin ja yhtäjaksoinen työelämäjakso terveydenhuollon työyksiköissä. Työelämäjaksojen kes-

tot vaihtelivat viikosta kuuteen kuukauteen. Työskentely koulutusyksikön tarjoamissa terveyspalveluissa oli myös melko yleistä. Sijaisena toimiminen terveydenhuollon toimintayksiköissä oli harvinaisempaa. Toiminta- ja koulutusyksikön yhteisiä vakansseja oli vain kahdella ammattikorkeakoululla. Niistä toisessa vakanssi ei ollut yhteinen mutta yhteistyökumppani osallistui palkkakustannuksiin. (Taulukko 3.)

**Taulukko 3.** Ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten keinot ylläpitää ja kehittää terveysalan opettajan ammatillista osaamista.

Koulutus- yksikkö	Opiskelija- ohjaus		Tutustumis- käynnit		Työelämä- jaksot		Yhteiset vakanssit		Sijaisena terveyden- huollossa		Koulutusyksikön terveyspalvelut		Muita keinoja	
	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei
Ammattikorkea- koulu	10	1	11	0	10	1	2	10	3	8	7	4	8	1
Ammatillinen oppilaitos	7	0	6	0	6	0	0	7	2	5	2	5	3	1
<b>Yhteensä</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>2</b>

Muita keinoja olivat yhdysopettajana toiminen eri vastuualueilla, yhteistyömuodot kuten erilaiset työryhmät, projektit, tutkimus- ja kehittämishankkeet, yhteisopetus, talo- ja klusterikohtaiset koulutukset, simulaatiot ja pedagoginen foorumi, jossa keskustellaan ajan-kohtaisista kysymyksistä. Keinoina olivat lisäksi kansainväliset opettajavaihdot, joista osa toteutuu kliinisessä työssä, ENVI-hyvinvointialojen virtuaalikeskus, joka mahdollistaa moniammatillisten hoito- ja palveluketjujen hallinnan vuorovaikutteisessa ympäristössä, täydennyskoulutus, virkavapauden turvin työssäolo, omaehtoinen opiskelu ja ammattitaidon ylläpito, eri alojen kansalliset koulutuspäivät ja erilaisten tapahtumien järjestäminen yhdessä opiskelijoiden kanssa.

*Sairaanhoitopiirien ja terveyskeskusten* edustajien näkemykset keinoista olivat hyvin samansuuntaiset kuin koulutusyksiköiden (taulukko 4). Opettajien yhtäjaksoisten työelämäjaksojen kestot vaihtelivat kahdesta viikosta neljään kuukauteen. Toiminta- ja koulutusyksiköiden yhteiset vakanssit olivat klinikkaopettaja, lehtori ja yliopettaja. Yhdessä sairaalassa oli neljä klinikkaopettajan omaa vakanssia. Terveyskeskuksilla ja koulutusyksiköillä ei ollut yhteisiä vakansseja. Muita keinoja opettajan ammattitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi olivat yhteiset palaverit, seminaarit ja kehittämisprojektit, osastotunnit, opinnäytetyöt, yliopettajien ja ylihoitajien tapaamiset, omaehtoinen opiskelu, mentorointi, jolloin työntekijä ja opettaja perehdyttävät toisiaan vaihtaessaan työtä määrääjäksi, ja opettajien käytännön ohjauksen lisääminen.

**Taulukko 4.** Sairaanhoidopiirien ja terveyskeskusten keinot ylläpitää ja kehittää terveysalan opettajan ammatillista osaamista.

Toimintayksikkö	Opiskelija-ohjaus		Tutustumis-käynnit		Työelämä-jaksot		Yhteiset vakanssit		Sijaisena terveydenhuollossa		Muita keinoja	
	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei
Sairaanhoidopiiri	12	3	11	4	12	3	5	10	4	10	6	3
Terveyskeskus	9	1	8	2	8	2	0	9	3	7	3	1
<b>Yhteensä</b>	21	4	19	6	20	5	5	19	7	17	9	4

### 4.3 Opettajan osallistuminen potilas- ja asiakastyöhön ohjatessaan opiskelijoita harjoittelujaksolla

*Ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten* vastausten perusteella opettajat eivät useimmiten osallistuneet potilas- ja asiakastyöhön ohjatessaan opiskelijoita harjoittelujaksolla. *Sairaanhoidopiirien ja terveyskeskusten* edustajien näkemykset olivat vastaavanlaiset, joskin näkemys siitä, että opettajat eivät osallistu potilastyöhön, painottui selvemmin. Poikkeuksena oli meneillään ollut kehittämishanke, jossa opettaja on enemmän läsnä ja hoitaa opiskelijoiden kanssa koulutuspäivänä osaston hoitotyön tehtäviä. (Taulukko 5.)

**Taulukko 5.** Opettajan osallistuminen potilas- ja asiakastyöhön ohjatessaan opiskelijoita harjoittelujaksolla.

Yksikkö	Kyllä	Ei
Ammattikorkeakoulu	4	8
Ammatillinen oppilaitos	2	6
Sairaanhoidopiiri	2	13
Terveyskeskus	1	9
<b>Yhteensä</b>	9	36

Sekä koulutus- että toimintayksiköiden vastauksissa perusteltiin sitä, miksi opettajat eivät osallistu potilas- asiakastyöhön. Opettajalla ei ole juridista oikeutta osallistua potilastyöhön, koska hän ei ole potilaan hoidosta vastaavan organisaation palveluksessa. Opettajan potilastyöhön osallistumisen esteinä tuotiin esille toimintalupa-, vastuu- ja potilasturvallisuuskysymykset sekä vakuutukset. Opettajalla ei ole oikeutta myöskään käsitellä potilas-asiakirjoja. Toimintayksiköiden vastauksissa syyksi arvioitiin lisäksi puutteet opettajien käytännön valmiuksissa.

Koulutusyksiköiden vastauksissa korostettiin, että opettajan toiminta kohdistuu pääsääntöisesti opiskelijan kanssa reflektointiin, ohjaajan informointiin ja opiskelija-arviointiin. Opettajan opiskelijaohjaukseen työaikasunnitelmassa varattu aika on niin vähäinen, ettei sen puitteissa ole mahdollista osallistua potilaan ohjauksen eikä opettaja voi hallita jokaisen työyksikön työkäytänteitä. Samat asiat tulivat esille työelämän vastauksissa. Vastauksissa todettiin myös, että opettajien antama välitön ohjaus väheni 1990-luvun puolivälistä alkaen oleellisesti, kun ohjauksen korvausjärjestelmä muuttui.

## 4.4 Keinot kannustaa opettajaa lähtemään työelämäjaksolle

*Koulutusyksiköt* ilmoittivat tukevansa opettajien lähtöä työelämäjaksolle henkilöstöpoliittisilla ratkaisuilla muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta (taulukko 6). Näitä ratkaisuja olivat rahoituksen järjestäminen, opettajan oman palkan maksaminen työelämäjakson ajalta, työelämäjakson hyväksyminen opettajan työsuunnitelmaan, hankkeistaminen ja virkavapauden myöntäminen. Opettajan mahdollisuus lähteä työelämäjaksolle otettiin huomioon koulutusyksiköiden pitkän tähtäyksen suunnitelmissa ja henkilöstön kehittämissuunnitelmissa. Yhdessä vastauksessa todettiin, että kehityskeskusteluissa opettaja määrittelee tarpeen ja aikataulun työelämäjaksolleen ja oppilaitos hoitaa sijaisjärjestelyt. Yhden vastauksen mukaan kuntayhtymään oli perustettu erillinen rahasto, jonka kautta työelämäjakson rahoitus järjestetään 3 – 6 kuukaudeksi. Rahastosta tuetaan myös tieteellistä tutkimusta enintään 6 kuukauden mittaisilla opintovapailla. Eräässä toisessa vastauksessa todettiin, että opettajalla on mahdollisuus osallistua työelämäjaksolle kotimaassa kerran 3 – 4 vuodessa ja lisäksi kansainvälisten vaihtojen kautta. Vastausten mukaan resurssit työelämäyhteistyöhön olivat olemassa mutta kiinnostus oli vähäistä. Myös yhteisten aineiden opettajat, esimerkiksi äidinkielen opettaja, olivat olleet työelämäjaksolla.

**Taulukko 6.** Opettajan kannustaminen henkilöstöpoliittisilla ratkaisuilla lähtemään työelämäjaksolle.

Yksikkö	Kyllä	Ei
Ammattikorkeakoulut	10	1
Ammatilliset oppilaitokset	6	1
Sairaanhoitopiirit	6	8
Terveyskeskukset	4	5
<b>Yhteensä</b>	26	15

*Sairaanhoitopiirit ja terveyskeskukset* olivat harvemmin mukana yhteistyökumppaneina ratkaisuissa, joilla kannustettiin opettajia lähtemään työelämäjaksolle (taulukko 6). Kannustustoimenpiteinä järjestettiin työelämäjaksolle tulevalle paikka, mahdollisuuksia sijaisuuksiin sekä virkaehtosopimuksen mukainen palkkaus. Yhdessä organisaatioissa oli käynnistetty opettajien työelämään tutustumishanke.

Opettajan työelämäjaksolle lähtemistä tuettiin myös taloudellisesti (taulukko 7). Opettajat voivat lähteä työelämään oman vakanssin palkkauksella ja eduin tai työelämäjaksolle lähtemistä tuettiin stipendillä tai hankerahoituksella. Muina keinoina mainittiin ajan varaaaminen opettajan työaikasuunnitelmaan tai opettajan palkan maksaminen puoliksi ammattikorkeakoulun ja toimintayksikön kesken. Kansainväliseen vaihtoon lähtevälle opettajalle maksettiin palkan lisäksi matkat ja päiväraha. Kiinnostus työelämäjaksolle lähtemiseen ei ole ollut kovin suurta. Yhdessä vastauksessa todettiin, että opiskelijaohjaus käytännössä antaa hyvät mahdollisuudet kliinisen osaamisen ylläpitämiseen.

**Taulukko 7.** Opettajan kannustaminen taloudellisella tuella lähtemään työelämäjaksolle.

Koulutusyksikkö	Oman vakanssin eduin	Stipendi	Hanke-rahoitus	Muuten
Ammattikorkeakoulut	7	2	4	5
Ammatilliset oppilaitokset	6	0	4	0
<b>Yhteensä</b>	13	2	8	5

Useimmissa koulutusyksiköissä opettajalle palkattiin sijainen työelämäjakson ajaksi (taulukko 8). Sijaisjärjestelyt työelämävaihdon kautta olivat harvinaisia. Ratkaisujen todettiin riippuvan myös kokonaistilanteesta. Jakson ajankohta huomioitiin työsuunnitelmassa ja lukujärjestyksen laadinnassa.

**Taulukko 8.** Sijaisjärjestelyt opettajan työelämäjakson ajaksi.

Koulutusyksikkö	Palkataan sijainen	Tehtävät siirretään muille	Työelämä-vaihdon kautta	Muuten	Ei erillisiä järjestelyjä
Ammattikorkeakoulu	10	1	2	0	2
Ammatillinen oppilaitos	5	3	1	2	0
<b>Yhteensä</b>	15	4	3	2	2

## 4.5 Esteet työelämäjaksolle lähtemiselle

Yleisimmät esteet opettajan työelämäjaksolle lähtemiselle olivat rahoituksen ja opettajien kiinnostuksen puute. Terveystenhuollon toimintayksiköissä arvioitiin koulutusyksiköitä useammin opetusjärjestelyjen hankaluuden muodostuvan esteeksi opettajan työelämäjaksolle. Sijaisen saaminen työelämästä opettajalle työelämäjakson ajaksi mainittiin esteeksi varsin harvoin. (Taulukko 9.)

Terveystenhuollon toimintayksiköissä pidettiin tärkeänä, että opettajalla on mahdollisuus lähteä työelämäjaksolle. Se vaatii resursointia, koska opettaja ei pysty heti täysipainoisesti korvaamaan työstä poissaolevan työntekijän työpanosta eikä sijainen opettajan työtehtäviä. Työelämän edustajien mielestä esteenä olivat jossakin määrin myös asenteet, koska opettajan ei ole helppo tulla työelämän muuttuneisiin tehtäviin pitkän tauon jälkeen. Yksi kynnys oli osastoilla käytössä olevien tietoteknisten ohjelmien hallinta, joka vaatii perehdytystä. Myös palkkausjärjestelyt aiheuttivat ongelmia.

**Taulukko 9.** Suurimmat esteet opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitämiselle ja kehittämiselle.

Toimintayksikkö	Rahoituksen vähäisyys	Kiinnostuksen puute	Ennakko-luulot	Ei saada sijaisia	Opetus-järjestelyt	Työelämästä ei tulla sijaiseksi	Muut esteet
Ammattikorkeakoulut	7	5	0	1	3	1	3
Ammatilliset oppilaitokset	5	0	0	0	0	3	1
Sairaanhoitopiirit	13	9	2	2	9	0	3
Terveyskeskukset	7	5	3	1	2	3	3
<b>Yhteensä</b>	32	19	5	4	14	7	10

## 4.6 Tarvittavat hallinnolliset ja rakenteelliset ratkaisut

Koulutusyksiköissä katsottiin lähes poikkeuksetta, että opettajan osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä tulee tukea hallinnollisin ratkaisuin (taulukko 10). Rakenteellisia ratkaisuja haluttiin hieman harvemmin. Hallinnollisia ratkaisuja olisivat asian huomiointi strategises-sa suunnittelussa ja resurssien varaaminen. Ammattiaineiden opettajille tulisi mahdollistaa työelämäjakso tietyin väliajoin, esimerkiksi viiden vuoden välein. Ehdotettiin, että säännöl-lisen työelämäjakson tulisi olla lakisääteinen ja sitä varten tulisi varata korvamerkitty rahoi-tus. Opettajien ammatillisen osaamisen ylläpitämistä tukevin rakenteellisin ratkaisuin esitettiin henkilöstövaihto-ohjelmia, osaamisen arviointijärjestelmän kehittämistä ja osaa-misen osoittamista määräajoin.

**Taulukko 10.** Opettajien ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen hallinnollisin ja rakenteellisin ratkaisuin.

Koulutusyksikkö	Hallinnollisin ratkaisuin		Rakenteellisin ratkaisuin	
	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei
Ammattikorkeakoulut	11	1	8	4
Ammatilliset oppilaitokset	5	1	3	2
<b>Yhteensä</b>	16	2	11	6

## 4.7 Kehittämishaasteet terveydenhuollon toimintayksiköiden ja terveysalan koulutusyksiköiden välisessä yhteistyössä

*Koulutusyksiköiden* vastauksissa esitettiin taulukkoon 11 koottuja haasteita ja ratkaisuja opiskelijaohjaukseen liittyvän terveydenhuollon toimintayksiköiden ja terveysalan koulu-tusyksiköiden välisen yhteistyön kehittämiseksi. Sekä koulutus- että toimintayksiköissä oli menossa useita kehittämishankkeita, joiden tavoitteena on ohjatun harjoittelun ja opettajien osaamisen kehittäminen. Liitetaulukossa 4 on esimerkkejä näistä kehittämishankkeista.

**Taulukko 11.** Terveysalan koulutusyksiköiden ehdotukset opiskelijaohjauksen ja opettajien ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Kehittämisaalue	Kehittämis ehdotukset
Koulutus- ja toimintayksikön yhteistyön edellytysten kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opettajan potilastyöhön osallistumiseen liittyvät vastuukysymykset selvitettävä</li> <li>• Kehitettävä mahdollisuuksia henkilöstövaihtoon ja sijaisjärjestelyihin terveydenhuollon työntekijöiden ja opettajien välillä</li> <li>• Kehitettävä yhteisopetusta</li> <li>• Kehitettävä yhteisiä tutoristuntoja harjoittelun aikana</li> </ul>
Opettajan työn kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opettajille vähemmän hallinnollisia tehtäviä, jolloin jää aikaa opiskelijaohjaukseen</li> <li>• Opettajien työelämäjaksot säännönmukaisiksi ja pitempiketoisiksi</li> <li>• Opiskelijaohjauksen ja opettajien työelämäjaksojen yhdistäminen</li> <li>• Sosiaali- ja terveysministeriön käynnistettävä hanke opettajien työelämäjaksojen kehittämiseksi</li> <li>• Kehitettävä opettajien harjoitteluohjausta</li> <li>• Opettajat mukaan työelämän kehittämishankkeisiin</li> </ul>
Ohjaajan toiminnan kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaikille opiskelijaohjaukseen osallistuville vähintään 5 op:n laajuinen ohjaajakoulutus</li> <li>• Ohjaajille mentorikoulutusta</li> <li>• Ohjauksen yhtenäistäminen</li> </ul>
Rakenteelliset muutokset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehitettävä opetussairaaloimintaa, jossa sekä lääketieteeltä että terveysalan opiskelijoiden harjoittelun ohjaus järjestetään uudella tavalla</li> <li>• Klinikkaopettajan vakanssit</li> <li>• Opetushoitajan vakanssit</li> <li>• Kehitettävä parityöskentelymalli, jossa ohjaaja ja opettaja voivat joustavasti vaihtaa roolejaan ja tehdä yhteistyötä harjoittelun ja teoriaopintojen yhteydessä</li> <li>• Opiskelijaohjaukseen nimetyt vastuhenkilöt, joilla olisi vastuu ohjauksesta ja yhteistyöstä koulujen kanssa</li> <li>• Yhteisiä vakansseja opettajille, yliopettajille ja T&amp;K-toimintaan</li> </ul>

*Koulutusyksiköiden* vastauksissa todettiin, että yleensä kaikki yhteinen toiminta edesauttaa yhteistyötä ja hyöty on molemminpuolinen. Monissa vastauksissa otettiin esille opiskelijoiden harjoittelupaikkakorvaukset, jotka koettiin suuriksi. Niiden poistamisen katsottiin vapauttavan resursseja ohjaajakoulutukseen ja opettajan osallistumiseen työelämään ja opiskelijaohjaukseen sekä mahdollistavan työelämän kehittämisen ilman suurempia hankkeita ja erilliskoulutuksia. Yhdessä vastauksessa todettiin, että opiskelijaohjaus vaatii kehittämistä, koska tällä hetkellä maksettavalle ohjauspalkkiolle ei saada vastinetta. Terveystenhuollon työvoimapula sekä sijaisten suuri määrä ja vaihtuvuus eivät mahdollista kunnollisen ohjaussuhteen rakentamista opiskelijan, ohjaajan ja opettajan välille. Myös opettajan osuutta tulee vahvistaa. Lisäksi yhdessä vastauksessa ehdotettiin, että korvaukset tulisi kohdentaa opettajan ohjaukseen niin, että opettaja voisi toimia työelämän tutkijana ja kehittäjänä puolesta vuodesta vuoteen kerrallaan. Vastauksissa todettiin, että opiskelijaohjauksen järjestäminen edellyttää joustavien yhteistyömuotojen kehittämistä ja raja-aitojen madaltamista. Yhdessä vastauksessa oltiin sitä mieltä, että keskeistä ei ole pelkästään opettajan työelämäosaamisen kehittäminen.

Toimintayksiköiden esittämät haasteet olivat lähes samoja kuin koulutusyksiköiden. Työelämän edustajat pitivät opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä sekä sen resursointia tärkeänä. Opettajan työelämäjaksot nähtiin tarpeellisina, jopa välttämättöminä, ja niihin toivottiin jatkuvuutta ja säännöllisyyttä. Opettajien täydennyskoulutuksesta osa voisi olla työskentelyä työelämässä. Samalla pitäisi kehittää työelämän oppimisympäristöjä. Myös yhteiset säännölliset tapaamiset nähtiin tärkeinä, koska toimintayksiköiden menettely- ja toimintatavat muuttuvat jatkuvasti. Lisäksi ehdotettiin, että opettajan osaamis-

ta voitaisiin arvioida näytöillä. Yhdessä työelämän vastauksessa todettiin, että ammattikorkeakouluista valmistuu teoriaosaamisessa vahvoja työntekijöitä mutta käytännön perustehävistä suoriutuminen ja siitä kiinnostuminen ovat haaste monille. Toivottiin, että opettajilla olisi enemmän aikaa käydä toimintayksiköissä ja osallistua opiskelijaohjaukseen, osastotunneille ja työpaikan koulutustilaisuuksiin. Opiskelijan harjoittelujakson suunnittelu tulisi tehdä yhteistyössä. Myös opettajan osallistumista potilastyöskentelyyn toivottiin.

Monissa toimintayksiköiden vastauksissa viitattiin klinikkaopettajajärjestelmään ja muihin meneillään oleviin yhteisiin hankkeisiin. Yhdessä työyksikössä oltiin perustamassa ammattikorkeakoulun kanssa yhteistä yliopettajan vakanssia, jonka tehtäväkuvassa painottuu ohjatun harjoittelun kehittäminen. Yhdessä vastauksessa todettiin, että opettajien kentällä olosta voitaisiin luopua ja siirtää vastuu opiskelijaohjauksesta kokonaan kentälle. Yhdessä muussa vastauksessa ehdotettiin, että käytännön harjoittelun ohjauksesta voitaisiin luopua, jos opiskelijat olisivat kesällä hoitajan mukana pienellä korvauksella käytännön työssä opimassa.

Myös työelämän edustajista osa toivoi ohjauspalkkiojärjestelmän uudistamista. Ratkaisuksi ehdotettiin erityisvaltionosuutta terveysalan opiskelijoiden ohjauksesta terveydenhuollon toimintayksiköille aiheutuvien kustannusten korvaamiseksi. Näin ohjauspalkkiot saataisiin samansuuruisiksi kaikissa toimintayksiköissä. Tällä hetkellä palkkioissa on suuria eroja.



## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Terveydenhuollon ammattihenkilöiden neuvottelukunnan asettama Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulututkintojen jaosto teki selvityksen keinoista, joilla terveysalan opettajan ammatillista osaamista ylläpidetään ja kehitetään. Selvitys rajattiin jaoston tehtäväalueen mukaisesti koskemaan vain opetettavien ammattien ja niiden muuttuvien valmiuksien hallintaa. Tarkoituksena ei ollut selvittää keinoja opettajan pedagogisten tai tutkimus- ja kehittämistoimintaan liittyvien valmiuksien ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Kyselyn saaneista kolme neljästä vastasi kyselyyn. Muutamiaan kysymykseen oli vaikea vastata tai niitä oli vaikea tulkita, koska samassakin organisaatiossa on erilaisia toimintamalleja. Tästä syystä vastaaja on esimerkiksi saattanut joutua valitsemaan molemmat ”kylä/ei” vastausvaihtoehdoista. Koulutusyksiköille suunnatun lomakkeen kysymykset hallinnollisista ja rakenteellisista ratkaisuista näyttivät myös olleen vaikeita vastata.

Selvitys koettiin ajankohtaiseksi ja tärkeäksi. Terveysalan koulutusyksiköissä ja terveydenhuollon toimintayksiköissä oli meneillään monia aiheeseen liittyviä kehittämishankkeita. Myös Kuntaliitto on käynnistänyt pilottikokeiluja, joissa mallinnetaan työssäoppimisen ja ohjatun harjoittelun tapoja sekä selvitetään vaihtoehtoisia korvauskäytäntöjä.

Kyselyn tulosten perusteella tärkeimmät keinot opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi olivat opiskelijaohjaus, opettajan tutustumiskäynnit ja työelämäjaksot terveydenhuollon toimintayksiköissä. Opettajien mahdollisuudet osallistua potilastyöhön opiskelijoita ohjatessaan harjoittelujaksoilla nähtiin kuitenkin melko heikkoina. Erityisesti on käyty keskustelua työelämäänsä tehtävien lyhyiden tutustumiskäyntien ja kansainvälisen vaihdon yhteydessä tapahtuvien työelämäjaksojen tarkoituksenmukaisuudesta ja tuloksellisuudesta opettajan ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Niiden vaikuttavuutta tulisikin selvittää. Myös opettajan työskentely koulutusyksikön omana toimintana järjestämissä terveystalveissa oli melko yleistä. Tällaiset terveystalvet tarjoavat kuitenkin vain rajatun mahdollisuuden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen, koska säännökset ammattikorkeakoulun toimiluvasta ja terveystalveista määrittävät terveydenhuollon palvelutoimintaa ja siihen liittyviä vastuukysymyksiä. Terveystalvelujen tuottaminen ei kuulu ammattikorkeakoulun ensisijaisiin tehtäviin (Opetusministeriö & Sosiaali- ja terveystalveja 2002).

Sekä koulutusyksiköiden että toimintayksiköiden edustajat pitivät opettajan työelämäjaksoja tärkeinä. Niiltä toivottiin pitempiketoisuutta ja säännöllisyyttä, esimerkiksi toistuvuutta viiden vuoden välein. Työelämän edustajat pitivät opettajan työelämäjaksoja jopa välttämättöminä ja esittivät, että ne pitäisi saada osaksi lakisääteistä opettajan täydennyskoulutusvelvoitetta. Opettajan täydennyskoulutusvelvoitetta säädellään varsin yleisellä tasolla verrattuna kunnalliseen terveydenhuoltohenkilöstöön (ks. sosiaali- ja terveystalveja 2003). Ammattikorkeakouluista annetun valtioneuvoston asetuksen (352/2003) mukaan opettajan tehtävänä on myös kehittää alansa opetusta ottaen huomioon työelämän kehitys, hoitaa tutkimus- ja kehittämistyöhön liittyviä tehtäviä sen mukaan kuin ammattikorkeakoulu määrää, osallistua ammattikorkeakoulun määräämään ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään koulutukseen sekä perehtyä työelämään. Sosiaali- ja terveysalan perustutkimuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkimuksen perusteiden mukaan opetussuunnitelman yhteisen osan tulee sisältää henkilöstön ammattitaidon kehittämissuunnitelma, joka kattaa tavoitteet, toteutuksen ja menetelmät kehityksen arvioimiseksi (Opetushallitus 2001). Ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen terveysalan opettajien täydennyskoulu-

tusta ei määritellä myöskään opetusalan virka- ja työehtosopimuksessa. Opettajien täydennyskoulutukseen suunniteltu tuntimäärä määritellään oppilaitoskohtaisesti, ja siihen käytetty aika luetaan opettajan kokonaistyöaikaan. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ onkin ehdottanut, että opettajille tulisi laatia täydennyskoulutussuunnitelma ja että työnantajalle tulisi säätää velvoite huolehtia opettajien täydennyskoulutuksen toteutumisesta ([www.oaj.fi](http://www.oaj.fi)).

Kyselyn mukaan opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen sisältyivät koulutusyksiköiden strategisiin tavoitteisiin. Opettajien työelämäjaksolle lähtemistä tuettiin myös taloudellisesti. Yhdessä kuntayhtymässä oli jopa perustettu erillinen rahasto, jonka kautta rahoitettiin virkavapaus opettajien työelämäjaksoja ja tieteellistä tutkimustyötä varten. Opettajan lähtemistä työelämäjaksolle palkattomalla virkavapaalla tai loman aikana ei voida pitää hyvänä ratkaisuna opettajan tai työnantajan näkökulmasta. Koulutusorganisaatioiden edustajien vastausten perusteella opettajien kiinnostus lähteä työelämäjaksolle oli kuitenkin usein vähäisempi kuin tarjotut mahdollisuudet. Laimeaa kiinnostusta arvioitiin selittävän puutteet opettajien kliinisissä valmiuksissa. Yksi selittävä tekijä saattaa olla opettajien korkea keski-ikä. Sosiaali- ja terveysalalla miesopettajien keski-ikä on 47,3 vuotta ja naisopettajien 49,8 vuotta. (Silkosuo 2007.) Opettajista 91,5 % on naisia. Hyvään ikäjohtamiseen ja ikästrategiaan osana henkilöstöstrategiaa kuuluvat ammatillisen osaamisen kehittäminen läpi työuran ja ikääntyvien työntekijöiden ammattitaidon hyödyntäminen nuorempien työntekijöiden perehdytyksessä (Ilmarinen ym. 2004).

Ammattikorkeakoulujen vastauksissa korostuivat opettajan työelämän ja alueelliseen kehittämiseen liittyvä rooli sekä tehtävät oman alansa kehittäjänä, uuden tiedon tuottajana ja tutkimustiedon soveltajana työelämäyhteistyössä. Myös työelämän edustajat näkivät yhteisten projektien ja muun yhteistyön edistävän osaltaan opettajan ammatillista osaamista. Vaikka tutkimus- ja kehittämistehtävät kuuluvat ammattikorkeakoulun opettajan uudistuneeseen rooliin, ne eivät välttämättä turvaa käytännön valmiuksia. Terveysalan opettajan osaamisvaatimuksissa korostuvat jatkossakin kliininen osaaminen sekä sen integrointi teoreettiseen osaamiseen, jotka ovat terveydenhuollon ammattihenkilönä toimimisen keskeistä ammatillista perustaa.

Opettajan osallistumista potilastyöhön ja oikeutta käsitellä potilasasiakirjoja opiskelijoiden ohjauksen yhteydessä rajoittavat terveydenhuollon erityislainsäädäntö ja potilasvahinkoihin liittyvät vakuutukset. Koulutusyksiköt toivat esille lisäksi opiskelijaohjaukseen varatun ajan vähäisyyden ja muut ohjaukseen liittyvät tehtävät kuin varsinaiseen potilastyöhön osallistuminen sekä sen, ettei opettaja voi hallita jokaisen työyksikön työkäytänteitä. Vastauksissa todettiin kuitenkin, että opiskelijaohjaus toimintayksikössä antaa opettajalle hyvät mahdollisuudet ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Jos tavoitteena on lisätä opettajien osallistumista opiskelijaohjaukseen, harjoittelusopimuksissa on määriteltävä, missä tehtävissä ja minkälaisin valtuuksin terveysalan opettaja voi ohjata opiskelijoita välittömässä potilastyössä. Myös vakuutukset potilasvahinkojen varalta ja oikeudet käsitellä potilasasiakirjoja on otettava huomioon sopimuksissa.

Yhteiset vakanssit ovat yksi ratkaisu opettajan potilastyöhön osallistumiseen ja ammatillisen osaamisen vahvistamiseen. Vaikka toiminta- ja koulutusyksikön yhteisiä vakansseja oli melko vähän, niiden kehittämiseen uskottiin. Yhteiset vakanssit olivat klinikkaopettaja, lehtori ja yliopettaja. Toivottiin, että klinikkaopettajan tehtävät olisivat määräaikaista, jolloin niiden hoitajat vaihtuisivat. Nähtiin myös, että klinikkaopettajat voisivat toimia työelämäjaksolle tulevan opettajan mentorina. Klinikkaopettajajärjestelmäkään ei välttämättä tuo opettajaa opiskelijaohjaukseen välittömässä potilastyössä, sillä klinikkaopettajat vastaa-

vat opiskelijaohjaukseen liittyvien tehtävien ohella yhteistyöstä käytännön ohjaajien kanssa, ohjaustoiminnan kehittämistä esimerkiksi ohjaajia kouluttamalla sekä muista tehtävistä ammattikorkeakouluissa. Jos terveydenhuollon toimintayksikkö on tehnyt kirjallisen sopimuksen klinikkaopettajan kanssa, hän voi työskennellä työyksikön jäsenenä (Sulosaari ym. 2006). Välittömässä potilastyössä tapahtuva opiskelijaohjaus on kuitenkin pääosin työyksikön nimeämän ohjaajan vastuulla. Yliopettajan yhteiset vakanssit on suunnattu kehittämis- ja tutkimustyöhön.

Kehittämiskohteina nähtiin koulutus- ja toimintayksiköiden välisen yhteistyön kehittäminen, opettajan työn ja opiskelijaohjauksen kehittäminen sekä rakenteelliset uudistukset. Uusina rakenteina ehdotettiin opetussairaaloiminnan kehittämistä lääketieteen ja terveysalan opiskelijoiden harjoitteluun, lääketieteen apulaisopettajia vastaavia opetushoitajan vakansseja sekä opettajan ja ohjaajan parityöskentelyn kehittämistä siten, että he voisivat vaihtaa roolejaan joustavasti. Esimerkiksi Turun yliopistossa on kehitetty opetusterveyskeskustoimintaa, jossa lääketieteen opiskelijat ja sairaanhoitajaopiskelijat ottavat potilaita vastaan pareittain ([www.utu.fi](http://www.utu.fi)). Lääketieteen apulaisopettajalla tai kliinisellä opettajalla voi olla sivuvirka yliopistosairaalassa tai muussa terveydenhuollon toimintayksikössä, jossa hän ohjaa lääketieteen opiskelijaryhmiä käytännön harjoittelujaksojen aikana (ks. erikoissairaanhoidolaki 1062/1989). Parityöskentelyyn liittyvän henkilöstövaihdon ongelmina saattavat olla yhtäältä juridiset esteet opettajan toimimiselle terveydenhuollon toimintayksikössä ja toisaalta opettajalta vaadittavat pedagogiset valmiudet, jotka puuttuvat työelämästä tulevalta vaihtajalta. Radikaaleimmat ehdotukset olivat opiskelijaohjauksen vastuun siirtäminen kokonaan kentälle sekä käytännön harjoittelun ohjauksesta luopuminen kokonaan, jolloin opiskelijat olisivat kesäaikaan oppimassa käytännön työtä hoitajan mukana pienellä korvauksella. Yhdessäkään vastauksessa ei ehdotettu ratkaisuksi hoitotyön opettajan yliopistollista koulutusta, josta valmistunut terveystieteiden maisteri voisi työskennellä pääsääntöisesti kliinisessä hoitotyössä opettajana (ks. esimerkiksi [www.brad.ac.uk](http://www.brad.ac.uk), [www.northumbrian.ac.uk](http://www.northumbrian.ac.uk)). Jatkossa tulisikin selvittää, kuinka terveysalan opettajan koulutusta ja roolia tulisi kehittää teoreettisen ja käytännöllisen hoitotyön opetuksen selkeyttämiseksi ja integroimiseksi sekä oppilaitosmuotoisessa että kliinisen hoitotyön opetuksessa.

Erityisesti koulutusyksiköiden vastauksissa korostuivat ohjatun harjoittelun ja työssäoppimisen korvauksiin liittyvät ongelmat. Koulutusyksiköt pitivät korvauksia liian suurina, eikä niille uskottu aina saatavan riittävästi vastinetta laadukkaana ohjauksena. Nähtiin, että korvaukset poistamalla saataisiin resursseja ohjaajakoulutukseen sekä opettajan opiskelijaohjauksen ja työelämään osallistumisen lisäämiseen. Muutamassa koulutusyksikön vastauksessa korvauksia toivottiin suunnattavan opettajien tutkimus- ja kehittämistyöhön. Myös joissain toimintayksiköiden vastauksissa tuotiin esille korvausjärjestelmän ongelmat ja kehittämistarpeet. Ratkaisuksi ehdotettiin erityisvaltionosuutta terveysalan opiskelijoiden ohjaukseen samaan tapaan kuin lääketieteen opiskelijoiden koulutuksessa. Sosiaali- ja terveysministeriön tulisi etsiä yhteistyössä opetusministeriön ja Kuntaliiton kanssa uusia ratkaisuja korvausten suuntaamiseksi nykyistä paremmin tukemaan opiskelijaohjauksen toteuttamista ja kehittämistä.

**Keskeiset johtopäätökset selvityksen perusteella:**

- Työelämäjaksot ja osallistuminen opiskelijaohjaukseen harjoittelupaikoilla ovat tärkeimmät keinot opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi
- Opettajan osallistumisesta potilastyöhön työelämäjaksolla sovitaan terveydenhuollon toimintayksikön ja terveystieteiden koulutusyksikön välisin sopimuksin
- Opettajan osallistumisesta potilastyöhön opiskelijoiden ohjattuun harjoitteluun ja työssäoppimiseen liittyvän ohjauksen yhteydessä sovitaan harjoittelua koskevissa sopimuksissa
- Opettajan vakanssin mukaiset edut työelämäjaksolla

**Selvityksen perusteella nostetaan jatkoselvittämisen kohteiksi seuraavat asiat:**

- Opettajan työelämäjaksot osana suunnitelmallista ja pitkäjänteistä täydennyskoulutusta
- Ohjauksen uusien rakenteiden kehittäminen esimerkiksi opetushoitajajärjestelmän sekä opetusterveyskeskus- ja -sairaalatoiminnan avulla
- Kliinisen osaamisen vahvistaminen terveystieteiden opettajakoulutuksessa
- Harjoittelun korvausjärjestelmän uudistaminen suuntaamalla korvaus ohjausta antaville yksiköille ja kehittämällä vaihtoehtoisia korvaustapoja

# LÄHTEET

Erikoissairaanhoitolaki 1062/1989.

Heinonen N. 2004. Terveysalan koulutuksen työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu. Suositus sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille. Terveysalan ammattihenkilöiden neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:22.

<http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/menu.html>. ESR-tietopalvelu. ESR-projektit Suomessa ohjelmakaudella 2000-2006. Työministeriö.

Ilmarinen J, Ylikoski M, Huuhtanen P, Punnonen O, Mansukoski S, Pirnes U, Miettinen K. 2004. Ikäjohtamista kehittämään. Työkirja. Työterveyslaitos. Suomen Printman Oy.

Mäki-Lohiluoma K-P. 2007. Sosiaali- ja terveysalan koulutuskorvaukset – pilottikokeilu. Kuntaliitto. Power Point -esitys, 26.1.2007.

Opetushallitus. 2001. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja.

Opetusministeriö & Sosiaali- ja terveysministeriö. 2002. Terveysalan palvelutoiminta terveysalan ammattikorkeakoulutuksessa. Kirje ja muistio, 18.1.2002.

Silkosuo P. Sosiaali- ja terveysalan opettajien sukupuolijakauma ja keski-ikä. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (Julkaisematon lähde, 12.3.2007).

Sosiaali- ja terveysministeriö. 1998. Käytännön opiskelu hoitoalan ammattiin oppimisessa – Kysely sosiaali- ja terveysalan koulutus- ja toimintayksiköille. Terveysalan ammattihenkilöiden neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 1998:12.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus lääkäri- ja hammaslääkärikoulutuksen sekä yliopistotasaisen terveystieteellisen tutkimustoiminnan korvauksen perusteista vuonna 2007 (168/2007).

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta (1194/2003).

Sulosaari V, Lehti T, Paltta H, Pulkkinen M-L, Ääri R-L. 2006. Kokemuksia klinikkaopettajatoiminnasta. Sairaanhoitaja 2, 20-23.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista (352/2003).

[www.brad.ac.uk](http://www.brad.ac.uk)>Search: Practice educator>Division of Nursing and Division of Midwifery and Women's Health.

[www.northumbrian.ac.uk](http://www.northumbrian.ac.uk)>Course Information> Academic & Professional Learning (Postgraduate Certificate/Diploma/MA).

[www.oaj.fi](http://www.oaj.fi)>Lehdistötiedotteet>Lehdistötiedote 30.1.2007.

[www.utu.fi](http://www.utu.fi)>Media>Ajankohtaista>Uutisarkisto>Suomen toinen opetusterveyskeskus pilottivaiheessa, 24.5.2006.

**Liitetaulukko 1.** Kuvaukset ja tulokset *ammattikorkeakoulujen* vuosina 2000-2005 toteuttamista ESR-hankkeista, joiden tavoitteena oli terveysalan opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen.

Hankkeen juokseva numero, organisaatio, projektin nimi, aika ja kohderyhmä	Projektin kuvaus	Projektin tulokset
1. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu <b>Opettajat ja työelämä</b> 1.2.2001 - 31.12.2004 Ammattikorkeakoulun henkilöstö	Tavoitteet: <ul style="list-style-type: none"> <li>Opettajien työelämän tuntemus ajantasaistuu työelämäjaksolla</li> <li>Työyhteisö hyötyy ulkopuolisen tarkkailijan ja kehittäjän tiedoista ja taidoista</li> <li>Toimintamallien vakiinnuttaminen työelämälähtöisten opin- näytöiden ja harjoittelupaikkojen luomiseksi</li> </ul>	17 opettajaa suoritti työelämäjakson, joiden pituus vaihteli kuu- kaudesta yhteen vuoteen. Koska työelämäjakson käynnistymi- seen liittyvät järjestelyt olivat ongelmallisia ja korvaavien opetta- jien saanti oli vaikeaa, tavoitetta jaksoiden suhteen ei saavutettu. Opettajan ja työelämän välinen kehittämis toiminta ja yhteis- työ muuttuivat aktiivisemmiksi, monipuolisemmiksi ja päämäärä- tieteisemmiksi.
2. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu <b>"Opetushoitaja" -mentorointikoulutus</b> 1.5.2001-31.1.2002 Terveysalan opettajat, sairaanhoitopiiriin sairaan- hoitajat, terveystoimen terveydenhoitaja	Tavoitteet: <ul style="list-style-type: none"> <li>Osaistujien ammatillisen osaamisen päivittäminen ja kehi- täminen</li> <li>Mentorointi- ja työnvaihto-/kiertojärjestelmän kehittäminen</li> </ul>	Seitsemän terveysalan opettajaa, kuusi sairaanhoitajaa ja terve- ydenhoitaja olivat työelämävaihdossa 1-4 kuukautta. Työelämä- vaihdon ajaksi vaihtajalle nimettiin yksi tai useampi mentor.
3. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu <b>Terveysalan ammattitaito- ja työkykykaruselli, TYKY-karuselli</b> 7.1.2002 -30.6.2004 Terveysalan työssä olevat ammatihenkilöt julkisella ja yksityisellä sektorilla, terveysalan opettajat	Tavoitteet: <ul style="list-style-type: none"> <li>Toimintamallin kehittäminen varhaiseen puuttumiseen työ- hyvinvoinnin edistämiseksi</li> <li>Hoitotyön erikoisosaajien saaminen alueelle</li> <li>Työssä olevan terveydenhuoltohenkilöstön ja terveysalan opetushenkilöstön työkiertoavaimuksien parantaminen orga- nisaatioiden sisällä ja välillä.</li> </ul>	Henkilökohtainen biopsykososiaalinen hyvinvointi kohentui. Oman työn ja työajan jäsentäminen tuli entistä tarkoituksenmu- kaisemmaksi. Kuntoutumis- ja koulutusohjelman ansiosta toimin- ta omassa työyhteisössä oli entistä rakentavampaa. Karuselliin osallistuneet olivat aikaisempaa yhteistyökykyisempiä. Luottamus johdon ja toisten työntekijöiden toimintaan lisääntyi ja uskallettiin puuttua rohkeammin työyhteisöjen kehittämiskohteisiin.
4. Mikkelin ammattikorkeakoulu <b>Sosiaali- ja terveysalan työelämän ja koulutuksen yhteistyön kehittämisshanke</b> <b>TÄKY</b> 1.5.2002 - 31.10.2004 Sosiaali- ja terveydenhuollon julkisen ja yksityisen sektorin harjoittelu- ja kehittämis toimim- nan ohjaajat, ammatikouluun opettajat ja opiskelijat	Tavoitteet: <ul style="list-style-type: none"> <li>Teoreettisen tiedon ja työelämätaitojen integroinnin tehosta- minen koulutuksessa ja toiminnassa</li> <li>Vertaisarvioinnin vakiinnuttaminen osaksi opettajien ja har- joittelun ohjaajien kollegiaalista arviointi- ja palautetoimintaa</li> <li>Osaistuvien organisaatioiden jatkuvaa laadunhallintaa Etelä-Savon maakunnan sosiaali- ja terveysalan ammatikor- keakoulutuksen laadun ja työelämän kanssa tehtävän yh- teistyön parantaminen</li> </ul>	Opettajan, ohjaajan ja opiskelijan yhteistyön kehittyminen edis- ti teorian ja käytännön integrointia ohjauksessa ja opetuksessa. Tehdyt vertaisarviointikriteerit selkeyttivät teorian ja käytännön integroinnin konkreettiselle tasolle työ- ja ohjaustilanteissa. Hank- keessa kehitettiin kolme teorian ja käytännön integroinnin edistä- misen ohjausmallia, joista kahteen liittyi ohjauksen laatu kriteeris- töt. Laadittiin verkkoymäristö sosiaali- ja terveysalan toimijoiden keskustelualustaksi sekä kehitettiin verkkoymäristö opiskelijo- den harjoittelun ohjaukseen.
5. Hämeen ammattikorkeakoulu <b>Sosiaali- ja terveysalan työnohjaaja -koulutus</b> 1.1.2001- 31.12.2003 Sosiaali- ja terveysalan työntekijät ja opettajat	Tavoitteet: <ul style="list-style-type: none"> <li>Valmiuksien antaminen sosiaali- ja terveysalan organisaati- oiden ja työryhmien työnohjaajana sekä kehittämisen tukija- na toimimiseen.</li> </ul>	Projektin aikana osallistujat toimivat yksilö-, ryhmä- ja työyhteisö- jen työnohjaajina ja kehittämisen tukijoina ja saivat työnohjaus- ta. Projektista valmistui 18 sosiaali- ja terveysalaan erikoistunutta työnohjaajaa.



**Liitetaulukko 2.** Kuvaukset ja tulokset *ammattillisten oppilaitosten* vuosina 2000-2005 toteuttamista ESR-hankkeista, joiden tavoitteena oli terveysalan opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen.

Hankkeen juokseva numero, organisaatio, projektin nimi, aika ja kohderyhmä	Projektin kuvaus	Projektiin tulokset
6. Jyväskylän ammattiopisto <b>Opettajien työelämäjaksot oppilaitoksen ulkopuolella</b> 1.8.2000 - 31.7.2002 Koulutuskuntayhtymän oppilaitosten palveluolujen, tekniikan, talusalan sekä sosiaali- ja terveysalan opettajat	Tavoitteet: • Oppilaitosten ja elinkeinoelämän vuorovaikutuksen ja yhteistyön lisääminen koulutuksen toteuttamisessa ja kehittämisessä • Opettajien ennakkointiosaamisen kehittäminen ja henkilökohtaisten koulutus- ja kehittämissuunnitelmien laatiminen • työpaikkaohjaajien kouluttaminen työpaikoilla	Projektiin osallistui 51 toisen asteen opettajaa 14: lla eri opinto- alalta. Työelämäjakson pituus oli 2 kuukautta. Yhteistyö ja am- mattitaito kehittivät työelämäjakson aikana. Osallistujat kokivat jakson edistävän ammatillisen osaamisen ennakointia. Jokainen osallistuja koki saaneensa valmiuksia työssäoppimisen järjestä- miseen työpaikoilla.
7. Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä <b>Yhteistyöllä laatua - Etelä-Karjalan ammatillisen koulutuksen kehittämishanke</b> 10.2.2000- 31.12.2002 Ammattiopiston, ammattikoulun ja ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen opettajat, maakun- nan työssäoppimisen ohjaajat	Tavoitteet: • Työssäoppimista tukevan toimintamallin kehittäminen oppilaitoksille • Opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyön kehittämi- nen ja ammatillaidon päivittäminen • Opetussuunnitelmien kehittäminen • Näyttöjen suunnittelu ja toteutus	Toimintamalli sisältää arvoulottuvuuden, joka ohjaa toimintaa, arviointi- ja laatu-ulottuvuuden, joka kehittää toimintaa, sekä yh- teistyö-ulottuvuuden, joka vie opettajat lähemmäksi työelämää ja tuo työelämän lähemmäksi oppilaitosta. 82 opettajaa oli kou- lutusissa ja työelämäjaksolla. 383 työpaikkaohjaajaa koulu- tettiin eri ammatialoilta. Näyttötutkintomestareita valmistui 41. Opetussuunnitelmien kehittäminen saatiin hyvään alkuun.
8. Äänekosken ammatillisen koulutuksen kun- tayhtymä <b>Opettajien työelämäjaksot</b> 1.8.2001-31.12.2003 Oppimiskeskuksen opettajat	Tavoitteet: Opettajat: • työskentelevät oppilaitoksen työssäoppimispaikkoina toimivissa projektiryhmissä • kehittävät työelämän ja oppilaitoksen yhteistyötä • laativat työssäoppimisen toteuttamissuunnitelmat • kouluttavat työpaikkaohjaajia • lisäävät tuntemustaan työelämästä	32 opettajaa työskenteli kahden kuukauden jakson oman am- matialansa yhteistyöryhtymässä. Opettajat kokivat työelämä- jaksot välttämättöminä ammatitaitonsa ajantasaisuuden ja ke- hittymisen kannalta.
9. Opetusalan koulutuskeskus, Opeko <b>OTTO Oppiminen työelämässä - työssäoppiminen opiskelussa</b> 1.1.2002- 31.7.2004 Opettajat, oppilaitosten yhteistyöryhtymien ja julkisten organisaatioiden ohjaushenkilöstö	Tavoitteet: • Työssäoppimisen kehittäminen opiskelussa. • Opettajien työelämäosaamisen kehittäminen. • Ohjaustoiminnan kehittäminen työpaikoilla • Tiedon tuottaminen työssäoppimisesta ja hyvien käy- tantöjen levittäminen.	Keskimäärin 2kk työelämäjaksolla täydennettiin opettajan tie- tämistä omasta alasta ja alueensa työpaikkojen toiminnasta. Hankkeessa tuotettiin tietoa työelämäjakson ja työssäoppimi- sen malleista sekä oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyön tu- loksista, tuotettiin opas työelämäjaksolle lähtevälle opettajalle sekä luotiin internet-sivustot opettajan, ohjaajan ja opiskelijan yhteistyötä varten.
10. Koulutuskeskus Salpaus / Päijät-Hämeen koulutuskonserni <b>Päijät-Hämeen koulutuskonsernin työelä- mäintätoisuus -opettajien työelämäjaksot</b> 1.4.2001 - 31.7.2004 Koulutuskonsernin opettajat, alueella toimivat yritykset ja julkiset organisaatiot sekä niiden henkilöstö, koulutuksen järjestäjä, ammatili- sen peruskoulutuksen päätoimintokeskusta vas- taavat henkilöt	Tavoitteet: • koulutuksen laadun kehittäminen • opetussuunnitelmien sisällön kehittyminen työelämä- tarpeita vastaavaksi • opetussuunnitelmien ja uudenlaisten opetusmenetelmi- en kehittäminen • uudenlaisten opetussuunnitelmien osallistuva havai- nointi • valmiudet koulutustarpeen määrälliseen ja laadulliseen ennakointiin • opettajien yksilöllisten kehittämistavoitteiden ja amma- ttilisen osaamisen tukeminen kehityskeskustelujen op- pimistehtävien ja vertaiskeskustelujen avulla	Yhteensä 117 opettajaa, koulutuspäällikköä ja rehtoria tutus- tuivat oman koulutusalan yrityksen/yritysten toimintaan 4 – 8 viikkoa kestäneen jakson aikana. He tutustuivat työelämän nykytilanteeseen, päivittivät omia tietojaan ja taitojaan sekä laajensivat ja vahvistivat oppilaitosten ja työelämän yhteistyö- tä opetussuunnitelman tavoitteista ja työssäoppimisen järjes- telyistä. Kehityskeskustelut vakiintuivat, yhteistyöverkostoja vahvistettiin ja laajennettiin sekä tuettiin työssäoppimisen ja nuorten perustutkintoihin liitettävien näyttöjen toteuttamishah- dollisuuksia.

Hankkeen juokseva numero, organisaatio, projektin nimi, aika ja kohderyhmä	Projektin kuvaus	Projektin tulokset
11. Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä <b>Ammatinopettaja työelämässä</b> 1.12.2001 - 31.8.2004 Ammatillisen koulutuksen opettajat	Tavoitteet: • mahdollisuuksien luominen ammatinopettajien työelämäjaksojen toteuttamiseen • opettajien ja yritysten henkilöstön yhteistyön edistämisen • yritysten asiantuntijuuden hyödyntäminen oppilaitosten työskentelyssä	Opettajan työelämäjaksoa varten kehitettiin malli. Opettajien tieto-taito päivittyivät työelämäjaksoilla, jonka pituus oli ”muutamia viikkoja”. Hankkeessa laadittiin oppaat kehityskeskustelujen ja varten sekä päivitettiin työssäoppimisen opas, opetussuunnitelmat, erityisopetuksen suunnitelma ja osastoille syntynyt materiaali, joka auttaa opetussuunnitelmien tavoitteiden toteuttamisessa työssäoppimisjaksoilla. Projektin tuloksena oppilaitoksen ja työelämän välinen yhteistyö parani.
12. Kaarinan sosiaali- ja terveysalan oppilaitos <b>Tehdään yhdessä! Opettajien työelämäjakso</b> 1.8.2001- 31.12.2004 Oppilaitoksen päätoimiset ammatillisten aineiden opettajat	Tavoitteet: opettajan ammatillisten tietojen ja taitojen päivittäminen ja uuden ammatillisen erityisosaamisen hankkiminen työelämäjaksoilla opiskelijoiden työssäoppimisen ja opetussuunnitelmien sisältöjen kehittäminen yhdessä työelämän kanssa	19 opettajaa oli työelämäjaksoilla 1 - 2 kuukautta. Projektin tuloksena oppilaitoksen opettajien ja työpaikkojen työntekijöiden ammattitaito syveni, yhteistyö kehittyi edelleen ja lähihoitajakoulutuksen laatu ja vaikuttavuus paranivat. Opettajat välittivät kentälle tietoa lähihoitajakoulutuksesta sekä ammatti- ja erikoisammatti-tutkinnoista.
13. Naantalinen Ammattiopisto <b>Opettajat työssäoppimaan</b> 12.8.2002 - 31.5.2005 Oppilaitoksen päätoimiset ammatilliset opettajat	Tavoitteet: Opettajan ammatillisten tietojen ja taitojen päivittäminen ja uuden ammatillisen erityisosaamisen hankkiminen koulutuksen kehittämiseksi työssäoppimisjaksoilla	18 opettajaa perehtyi työelämään kaksi kuukautta. Lähes kaikki olivat kahdessa eri toimintayksikössä jakson aikana. He loivat myös työelämäyhteistyä ja arvioivat, miten he hyödynnätkö kokemuslaian opetuksessa, opetussuunnitelmien laadinnassa ja opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen järjestelyssä.
14. Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymä <b>OTO-projekti</b> 1.1.2002- 31.7.2005 Koulutuskuntayhtymän ammatillisten opintojen opettajat ja soveltuvin osin yhteisten aineiden opettajat	Tavoitteet: Opettajista n. 50 % lähtee työelämään n. 2 kk mittaisille työssäoppimisjaksoille ajantasastamaan ja lisäämään oman alansa ja työelämän osaamistaan Opettajat kehittävät yhdessä työpaikkaohjaajien kanssa työssäoppimisen käytäntöjä ja näyttöjen organisointia, muuttavat tarvittaessa opetussuunnitelmia ja selvittävät työelämän koulutustarvetta ja oppilaitosten mahdollisuutta järjestää tarvittavaa koulutusta	25 opettajaa oli 1-3 kuukauden työssäoppimisjaksoilla. Malleja kehitettiin käytännön toteuttamiseksi jatkossakin. Opettajilla oli työpaikalla työssäoppimisen ohjaaja. Opettajien työssäoppimisen lisääntyi, kasitys nykyajan työelämän vaatimuksista verkostoitumiseen vahvistui ja selkeytyi. Uusien suhteiden myötä löytyi uusia opiskelijoiden työssäoppimispaikkoja ja -käytäntöjä. Opettajat saivat ideoita nuorisosaasteen näyttöjen toteuttamiseen sekä opetussuunnitelmien kehittämiseen ja yhteisiin projekteihin.
15. Kotkan ammatillinen koulutuskeskus <b>Ammattiverkko</b> 1.4.2002- 31.12.2005 Ammatillisen koulutuskeskuksen ja ammattiopiston ammatillisen ja yhteisten aineiden opettajat	Tavoitteet: Opetushenkilöstön ajantasainen tietämys ja osaaminen työelämästä Työntekijöillä ja työntekijöillä ajantasainen tietämys ja osaaminen ammatillisesta koulutuksesta Opiskelijoiden työelämän ammatillistavoitumuksia vastaavat laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet ja tutkinnon jonkun osa-alueen erikoistuneempi osaaminen Alueyhteistyön kehittäminen	Opettajien työelämäntietämys ja työelämän yhteistyöverkosto kehittivät merkittävästi. Työelämän tietämys ammatillisesta koulutuksesta lisääntyi. Koulukohtaisten opetussuunnitelmien ja -materiaalien kehittämiseksi saatiin ajankohtaista tietoa.
16. Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä <b>TATSI - Työelämän ammatillisten syventävien interaktiivisesti</b> 1.5.2003- 31.12.2005 Koulutuskuntayhtymän ylläpitämien oppilaitosten opettajat ja yritysten työpaikkaohjaajat	Tavoitteet: Joustavasti toteutettujen, opiskelijalähtöisten näyttöjen valmistelu ja toteuttaminen työelämässä lisäämällä opettajien ammatillista osaamista ja tukemalla ammatillista kasvua työssäoppimisjaksojen avulla Työelämän tärpeiden siirtäminen opetuksen suunnittelun ja opetusmenetelmien ja koulutustarpeiden ennakoinnin tueksi Yhteistyökontaktien ylläpitäminen ja lisääminen yritysten kanssa	45 opettajaa oli työssäoppimisjaksoilla, joiden pituus vaihteli 5 viikosta 4 kuukauteen. Oppilaitosten avoimuus työelämän suuntaan lisääntyi.



Hankkeen juokseva numero, organisaatio, projektin nimi, aika ja kohderyhmä	Projektin kuvaus	Projektin tulokset
<p>17. Jyväskylän koulutuskuntayhtymä/Jyväskylän sosiaali- ja terveysalan oppilaitos <b>Alpo - Avoimet oppimisympäristöt ja liikkuvat palvelut</b> 2.1.2002 - 31.3.2005 Opettajat ja työpaikkojen ohjaajat</p>	<p>Tavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moniammatillisesti tuotetun liikuvan palvelutoiminnan mahdollisuuksien selvittäminen</li> <li>• Sosiaali- ja terveysalan nuorisosaasteen koulutuksen työssäoppimispaikkojen tarjonnan laajentaminen ja monipuolistaminen</li> <li>• Oppilaitoksen palvelu- ja verkko-yöpajatoiminnan kehittäminen yhteistyössä julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin kanssa</li> <li>• Valmistuvien työllistymismahdollisuuksien selvittäminen ja tukeminen maakunnassa kaupunkitaajamien ulkopuolella</li> </ul>	<p>Opiskelijoille avautui uusia oppimisympäristöjä, työelämän yhteistyökumppanit laajensivat palvelutarjontaansa ja olivat halukkaita ottamaan enemmän vastuuta opiskelijoista. Moniammatillisten tiimien tuottamia palvelukokonaisuuksia toteutettiin mm. ryhmätoimintoina asiakasryhmillä. Työelämän edustajat toteuttivat eri toimintoja tukevaa ja opiskelijoiden oppimista edistävää koulutusta. Liikkuvalle palvelutoiminnalle voitiin merkittävästi laajentaa ja monipuolistaa sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden työssäoppimista. Työelämän edustajia ja opettajia koulutettiin käyttämään webct- oppimisympäristöä opiskelijoiden ohjauksen ja yhteistyön välineenä.</p>
<p>18. Innofocus, Länsi-Uudenmaan aikuiskoulutuskeskus <b>Opettaja työelämän osaajana</b> 1.3.2003, 31.12.2005 Koulutuskuntayhtymän opetushenkilöstö ja yritysten työpaikkaohjaajat</p>	<p>Tavoitteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ammatillisen koulutuksen pedagogisen tason ja muutosherkkyden turvaaminen kohottamalla opetuksen laatua ja työelämäyhteyksien osaamista</li> <li>• Uuteen tieto- ja viestintätekniikkaan perustuvan opetusteknologian, -menetelmien ja oppimateriaalien kehittäminen yhteistyössä yritysten ja tutkimuslaitosten kanssa</li> </ul>	<p>Opetushallituksen työelämädiplomien osia suoritti 39 henkilöä, ja diplomini sai valmiiksi 12 henkilöä. Työelämätaitojen arvioitiin lisääntyneen työelämädiplomien ja sen osien suorittamisen sekä työelämäsuhteiden syventämisen kautta. Opiskeluinto, jaksaminen ja kiinnostus oman työn kehittämiseen lisääntyivät.</p>

**Liitetaulukko 3.** Kuvaukset ja tulokset *ammattillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen* vuosina 2000 – 2005 toteuttamista ESR-hankkeista, joiden tavoitteena oli terveysalan opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen.

Hankkeen juokseva numero, organisaatio, projektin nimi, aika ja kohderyhmä	Projektin kuvaus	Projektin tulokset
19. Laurea, Lohja-instituutti, sosiaali- ja terveysala <b>Opetushenkilöstön asiantuntijuuden hyödyntäminen harjoittelun ohjaajien mentoroinnissa ja työelämäasiantuntijuuden kehittäminen</b> 1.9.2001 - 31.12.2003 Ammattikorkeakoulun ja II-asteen opettajat	Tavoitteet: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työelämän ja koulutuksen järjestäjien kiinteää yhteistyö ammatillisen osaamisen ja palvelujen laadun turvaamiseksi</li> <li>• Ammatillista edestävän harjoittelun ja työssä oppimisen toteutustapojen kehittyminen</li> <li>• Opetuksen ja ohjauksen laadun paraneminen opettajien ja työelämän henkilöstön osaamisen ja yhteistyön kasvun avulla</li> </ul>	23 opettajaa oli työelämäjaksoilla, joiden pituudet olivat 1 – 4 viikkoa. Opettajien ammatillisen osaamisen päivittäminen, laajentaminen ja syventäminen toteutuivat. Työssä jaksaminen ja yhteistyö lisääntyivät. Opettajien osallistuminen työelämän kehittämishankkeisiin ei toteutunut, ja asiantuntijayhteistyötä toivottiin lisää. Ohjaavan henkilöstön ohjaus- ja tukimuotoja vahvistettiin.
20. Kalajokilaakson koulutuskuntayhtymän oppilaitokset, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu <b>KYKY Kalajokilaakso</b> 1.1.2001 - 31.12. 2003 Oppilaitosten ja ammattikorkeakoulun opettajat ja opiskelijat	Tavoitteet: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alueiden yritysten toimintaedellytysten parantaminen:</li> <li>• jalkautamalla opettajat työelämään yhteistyöprojektien avulla</li> <li>• kehittämällä työssäoppimajaksojen toteuttamista yrityksissä</li> <li>• kehittämällä näyttöjen toteuttamista työpaikoilla</li> </ul>	Yhteensä 7 ammattikorkeakoulun opettajaa ja asiantuntijaa oli 2-6 kuukauden työelämäjaksoilla. Yritysjaksojen pituus oli keskimäärin 4 kk. Yritysjaksojen tuloksena käynnistyi ammattikorkeakoulun ja yritysten välisiä yhteishankkeita ja opiskelijoiden opinnayhteistyötä.

**Liitetaulukko 4.** Esimerkkejä keinoista, joilla ylläpidettiin ja kehitettiin terveysalan opettajan ammatillista osaamista terveysalan koulutusyksiköiden ja terveydenhuollon toimintayksiköiden kehittämishankkeissa.

Yksikkö	Opettajan ammatillinen osaaminen	Uudet rakenteet	Ohjaus- ja oppimisympäristöt	Terveydenhuollon käytäntöjen ja toimintaympäristön kehittäminen	Koulutuksen ja työelämän yhteistyö
Ammatti- korkeakoulu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opettajan työelämäjaksot</li> <li>Opettaja sijaisena terveydenhuollossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klinikkaopettaja</li> <li>Harjoittelun ohjaajien tukijärjestelmät</li> <li>Ohjatun harjoittelun yhteistointimintamalli</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opettajien, ohjaajien ja opiskelijoiden keskustelufoorumit</li> <li>Ohjatun harjoittelun ja ohjauksen kehittäminen</li> <li>Ongelmalähtöinen oppiminen harjoittelussa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näyttöön perustuvan hoitotyön ja terveydenhuollon käytäntöjen kehittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opettajan osallistuminen työyksikön tutkimus- ja kehittämistoimintaan</li> </ul>
Ammatillinen oppilaitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opettajan työelämäjaksot</li> <li>Opettajien ja opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Virtuaaliset oppimisympäristöt</li> <li>Ongelmalähtöinen oppiminen harjoittelussa</li> <li>Näyttöjen vastaanotto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näyttöön perustuvan hoitotyön ja terveydenhuollon käytäntöjen kehittäminen</li> </ul>	
Sairaanhoido- piiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opettajan työelämäjaksot</li> <li>Opettajan osallistuvat asiantuntijasairaanhoidajakoulutukseen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klinikkaopettaja</li> <li>Kliininen opettaja</li> <li>Harjoittelun ohjaajien tukijärjestelmät</li> <li>Ohjatun harjoittelun yhteistointimintamalli</li> <li>Yliopettajan työskentely terveydenhuollossa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ohjatun harjoittelun ja kliinisen ohjauksen mallin kehittäminen</li> <li>Ohjatun harjoittelun laatu ja auditointi</li> <li>Opiskelijoiden perehdytys</li> <li>Uusien työntekijöiden perehdytys ja mentorointi</li> <li>Lähiöhoitajien ja esimiesten perehdyttäminen näyttöjen vastaanottoon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näyttöön perustuvan hoitotyön ja terveydenhuollon käytäntöjen kehittäminen</li> <li>Hoitotyön strategiat</li> <li>Laatutyö</li> <li>Lähiöhoitajien ja henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Säännöllisesti järjestettävät yhteiset neuvottelut</li> </ul>
Terveyskeskus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opettajan työelämäjaksot</li> <li>Opettajan osallistuvat asiantuntijasairaanhoidajakoulutukseen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ohjatun harjoittelun ja ohjauksen kehittäminen</li> <li>Ohjatun harjoittelun laatu ja auditointi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näyttöön perustuvan hoitotyön ja terveydenhuollon käytäntöjen kehittäminen</li> <li>Osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Säännöllisesti järjestettävät yhteiset neuvottelut</li> </ul>

## Liite 1.

### **Terveydenhuollon ammattihenkilöiden neuvottelukunta 2004-2007** **Ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulututkintojen jaoston jäsenet**

#### *Puheenjohtaja:*

Vallimies-Patomäki Marjukka                      sosiaali- ja terveysministeriö

#### *Jäsen:*

Aalto Pirjo	Pirkanmaan sairaanhoitopiiri
Luojus Katja	Pirkanmaan shp, Aallon tilalla (28.9.2004-31.12.2005 ja 1.9.2006-9.2.2007)
Ikonen Tiina	Pirkanmaan shp, Aallon tilalla (1.1.2006-30.8.2006)
Hellstén Soile	Suomen Kuntaliitto
Jääskeläinen Terttu	opetusministeriö (30.8.2005 saakka)
Lassila Hellevi	Seinäjoen palvelualojen oppilaitos
Moilanen Raija	SuPer
Pellinen Jukka	Helsingin kaupungin terveyskeskus
Pennanen Pirjo	Terveydenhuollon oikeusturvakeskus
Pitkänen Tuula	Tehy (30.8.2005 saakka)
Koskinen Marja-Kaarina	Tehy (15.11. 2005 alkaen)
Raij Katariina	Laurea-ammattikorkeakoulu
Rajamäki Aira	Opetushallitus
Salanterä Sanna	Turun yliopisto (terveystieteellinen koulutus)
Virnes Elise	opetusministeriö (12.9.2005 alkaen)

#### *Sihteeri:*

Kolimaa Maire    sosiaali- ja terveysministeriö

#### *Asiantuntijajäsen:*

Pelkonen Marjaana                                      sosiaali- ja terveysministeriö (25.1.2006 alkaen)



14.12.2006

## TERVEYSALAN OPETTAJIEN AMMATTILLISEN OSAAMISEN YLLÄPITÄMINEN JA KEHITTÄMINEN

### Kysely ammattikorkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten sosiaali- ja terveysalan koulutusyksiköille

Arvoisa vastaaja

**Kirjoittakaa** vastauksenne sille varattuun tilaan tai merkitkää sopiva vastausvaihtoehto. Vastaustila on merkitty **harmaalla taustavärillä**. Siirrykää vastaustilaan **tabulatorilla** tai **nuolinäppäimellä** ja kirjoittakaa normaaliin tapaan. Vastaustila laajenee vastauksen mukaan.

**Tallentakaa** kyselylomake omaan tiedostoonne ennen vastaamista. Kootkaa organisaationne vastaukset yhdelle lomakkeelle. Palauttakaa täytetty kyselylomake sähköpostiviestin liitetiedostona **15.1.2007 mennessä** osoitteella: [marjukka.vallimiespatomaki@stm.fi](mailto:marjukka.vallimiespatomaki@stm.fi)

Vastaajan nimi ja ammattiasema:

Vastaajan taustaorganisaatio:

1. Onko ammattikorkeakoulullanne/ammattillisella oppilaitoksellanne **strategisia tavoitteita** opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi?

☐ Kyllä Mitkä tavoitteet ovat?  
☐ Ei

2. Miten terveysalan opettajat ylläpitävät ja kehittävät ammatillista osaamistaan?

Keino ylläpitää ja kehittää ammatillista osaamista	Kyllä	Ei
Opiskeliijaohjaus terveydenhuollon toimintayksiköissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajan tutustumiskäynnit terveydenhuollon toimintayksiköihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työelämäjaksot <sup>a</sup> työyksikössä, minkä pituisia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Terveydenhuollon toimintayksikön ja koulutusyksikön yhteiset vakanssit <sup>b</sup> , missä koulutusohjelmissa ja missä työyksiköissä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sijaisena terveydenhuollon toimintayksiköissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työskentely koulutusyksikön tarjoamissa terveystalveissa, millaisissa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muita keinoja, mitä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

a. Työelämäjakso on yhtäjaksoinen, vähintään kahden viikon mittainen työskentely työyksikössä.

b. Esim. klinikkaopettaja.



3. Osallistuuko opettaja **potilas- ja asiakastyöhön** ohjatessaan opiskelijoita harjoittelujaksolla?  
☐ Kyllä                      Missä koulutusohjelmissa?  
    Missä työyksiköissä?  
    Miten?  
☐ Ei, miksi ei?
4. Mitä **kehittävää** ohjaukseen liittyvässä terveydenhuollon toimintayksiköiden ja terveystalon koulutusyksiköiden **yhteistoiminnassa** mielestänne olisi, jotta se edistäisi opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä?
5. Millaisia opettajien ammatillista osaamista tukevia **kehittämishankkeita** ammattikorkeakoulussanne/amatillisessa oppilaitoksessanne on meneillään tai on toteutettu 2000-luvulla? Voitte liittää vastaukseenne hankekuvauksen ja/tai raportin hankkeen tuloksista.
6. Kannustetaanko opettajia **henkilöstöpoliittisilla** ratkaisuilla lähtemään työelämäjaksolle?  
☐ Kyllä                      Miten?  
☐ Ei
7. Tuetaanko opettajia **taloudellisesti** lähtemään työelämäjaksolle?  
☐ Oman vakanssin mukaisin eduin  
☐ Stipendillä  
☐ Hankerahoituksella  
☐ Muuten                      Miten?  
☐ Ei tueta taloudellisesti
8. Tehdäänkö opettajan työelämäjakson ajaksi **sijaisjärjestelyjä**?  
☐ Palkataan sijainen  
☐ Tehtävät siirretään muille opettajille  
☐ Työelämävaihdon kautta  
☐ Muuten                      Miten?  
☐ Ei sijaista, eikä erillisiä järjestelyjä
9. Mitkä on mielestänne **suurimmat esteet** opettajien ammatillisen osaamisen ylläpitämiselle ja kehittämiselle?  
☐ Rahoituksen vähäisyys  
☐ Opettajien oman kiinnostuksen puute  
☐ Ennakkoluulot opettajien työyksiköihin tuloa kohtaan  
☐ Ei saada sijaisia  
☐ Opetusjärjestelyjen hankaluus  
☐ Työelämästä ei tulla sijaiseksi oppilaitokseen  
☐ Muut esteet                      Mitkä?
10. Pitäisikö opettajien ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä tukea **hallinnollisin ratkaisuin**?  
☐ Kyllä                      Minkälaisin hallinnollisin ratkaisuin?  
☐ Ei

11. Pitäisikö opettajien ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä tukea **rakenteellisin ratkaisuin**?

☐ Kyllä

Minkälaisin rakentein?

☐ Ei

12. Mitä muuta haluatte kertoa aiheesta?

Kiitos vastauksistanne!



14.12.2006

## TERVEYSALAN OPETTAJIEN AMMATTILLISEN OSAAMISEN YLLÄPITÄMINEN JA KEHITTÄMINEN

### Kysely sairaanhoitopiireille ja terveyskeskuksille

Arvoisa vastaaja

**Kirjoittakaa** vastauksenne sille varattuun tilaan tai merkitkää sopiva vastausvaihtoehto. Vastaustila on merkitty **harmaalla taustavärillä**. Siirtykää vastaustilaan **tabulatorilla** tai **nuolinäppäimellä** ja kirjoittakaa normaaliin tapaan. Vastaustila laajenee vastauksen mukaan.

**Tallentakaa** kyselylomake omaan tiedostoonne ennen vastaamista. Kootkaa organisaationne vastaukset yhdelle lomakkeelle. Palauttakaa täytetty kyselylomake sähköpostiviestin liitetiedostona **15.1.2007 mennessä** osoitteella: [marjukka.vallimiespatomaki@stm.fi](mailto:marjukka.vallimiespatomaki@stm.fi)

Vastaajan nimi ja ammattiasema:

Vastaajan taustaorganisaatio:

1. Miten terveysalan opettajat ylläpitävät ja kehittävät ammatillista osaamistaan sairaanhoitopiirissänne/terveyskeskuksessänne?

Keino ylläpitää ja kehittää ammatillista osaamista	Kyllä	Ei
Opiskeliijaohjaus terveydenhuollon toimintayksikössä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opettajan tutustumiskäynnit terveydenhuollon toimintayksiköihin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työelämäjaksot työyksikössä <sup>a</sup> , minkä pituisia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Terveystieteiden toimintayksikön ja koulutusyksikön yhteiset vakanssit <sup>b</sup> , missä työyksiköissä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sijaisena terveydenhuollon toimintayksiköissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muita keinoja, mitä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

a. Työelämäjakso on yhtäjaksoinen, vähintään kahden viikon mittainen työskentely työyksikössä.

b. Esim. klinikkaopettaja.

2. Osallistuuko opettaja **potilas- ja asiakastyöhön** ohjatessaan opiskelijoita harjoittelujaksoilla?

☐ Kyllä      Missä koulutusohjelmissa?  
Missä työyksiköissä?  
Miten?

☐ Ei, miksi ei?





3. Mitä **kehittävää** ohjaukseen liittyvässä terveydenhuollon toimintayksiköiden ja terveysalan koulutusyksiköiden **yhteistoiminnassa** mielestänne olisi, jotta se edistäisi opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä?

4. Millaisia opettajien ammatillista osaamista tukevia **kehittämishankkeita** sairaanhoitopiirissänne/terveyskeskuksessanne on meneillään tai on toteutettu 2000-luvulla? Voitte liittää vastaukseenne hankekuvauksen ja/tai raportin hankkeen tuloksista.

5. Kannustetaanko opettajia sellaisilla **henkilöstöpoliittisilla** ratkaisuilla, joissa organisaationne on yhteistyökumppanina, lähtemään työelämäjaksolle?

- ☐ Kyllä                      Miten?  
☐ Ei

6. Mitkä on mielestänne **suurimmat esteet** opettajien ammatillisen osaamisen ylläpitämiselle ja kehittämiselle?

- ☐ Rahoituksen vähäisyys  
☐ Opettajien oman kiinnostuksen puute  
☐ Ennakkoluulot opettajien työyksiköihin tuloa kohtaan  
☐ Ei saada sijaisia  
☐ Opetusjärjestelyjen hankaluus  
☐ Työelämästä ei mennä sijaiseksi oppilaitokseen  
☐ Muut esteet                      Mitkä?

7. Mitä muuta haluatte kertoa aiheesta?

Kiitos vastauksistanne!

- 2007: 1 Mikael Fogelholm, Olavi Paronen, Mari Miettinen. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveysliikunnan tila ja kehittyminen 2006.  
ISBN 978-952-00-2232-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2233-4 (PDF)
- 2 Jussi Huttunen. Lääkkeiden kustannusvastuun ongelmat ja ehdotuksia ongelmien ratkaisemiseksi. Selvityshenkilön raportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2237-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2238-9 (PDF)
- 3 Salme Kallinen-Kräkin, Tero Meltti. Sosiaalipalvelut toimiviksi. Sosiaalialan kehittämishankkeen arviointikierroksen raportti. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2245-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2246-4 (PDF)
- 4 Simo Salminen, Riikka Ruotsala, Jarmo Vorne, Jorma Saari. Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuus-toimintaan.  
ISBN 978-952-00-2247-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2248-8 (PDF)
- 5 Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2255-6 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2139-9 (PDF)
- 6 Varhaiskasvatustutkimus ja varhaiskasvatuksen kansainvälinen kehitys. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2259-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2260-0 (PDF)
- 7 Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2261-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2262-4 (PDF)
- 8 Markku Lehto. Tie hyvään vanhuuteen. Vanhusten hoidon ja palvelujen linjat vuoteen 2015. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2263-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2264-8 (PDF)
- 9 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tulossopimukset kaudelle 2004-2007. Tarkistusvuosi 2007. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2265-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2266-2 (PDF)
- 10 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2007. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2267-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2268-6 (PDF)
- 11 Samapalkkaisuusohjelma. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2273-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2274-7 (PDF)
- 12 Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan arvioinnin loppuraportti. Toim. Jaana Kaakinen, Jarmo Nieminen, Jukka Ohtonen.  
ISBN 978-952-00-2279-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2280-8 (PDF)

- 2007: 13 Varhaiskasvatuksen kehittämisen suuntaviivoja lähivuosille. Väliraportti varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan työstä. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2281-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2282-2 (PDF)
- 14 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. Suomen eTerveys -tiekartta. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2283-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2284-6 (PDF)
- 15 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. eHealth roadmap - Finland. (Stencil)  
ISBN 978-952-00-2285-3 (pb)  
ISBN 978-952-00-2286-0 (PDF)
- 16 Opportunities to reconcile family and work. Ed. by Rolf Myhrman, Riitta Sääntti.  
ISBN 978-952-00-2287-7 (pb)  
ISBN 978-952-00-2288-4 (PDF)
- 17 Tomi Hussi, Guy Ahonen. Business-oriented maintenance of work ability. (Stencil)  
ISBN 978-952-00-2289-1 (pb)  
ISBN 978-952-00-2290-7 (PDF)
- 18 Anita Haataja. Viisikymppisten työllisten työssä jatkamista ennakoivat tekijät.  
ISBN 978-952-00-2292-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2293-8 (PDF)
- 19 Sanna Parrila. Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja.  
ISBN 978-952-00-2294-5 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2295-2 (PDF)
- 20 Elina Renko. "Alkoholinkäyttö ei ole yksityisasia". Alkoholiohjelmaan ja alkoholipolitiikkaan liittyvä lehdistökirjoittelu 2004-2006.  
ISBN 978-952-00-2296-9 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2297-6 (PDF)
- 21 Nikotiinivalmisteiden seurantatyöryhmän muistio. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2304-1 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2305-8 (PDF)
- 22 Leena Tamminen-Peter. Ergonomiaopetuksen kehittäminen sosiaali- ja terveydenhoitoalan oppilaitoksissa. (Julkaistaan ainoastaan verkossa [www.stm.fi](http://www.stm.fi))  
ISBN 978-952-00-2306-5 (PDF)
- 23 Sosiaali- ja terveysministeriön taloussääntö 1.3.2007.  
ISBN 978-952-00-2315-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2316-4 (PDF)
- 24 Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaryhmän raportti. Vuoden 2006 toiminta. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2321-8 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2322-5 (PDF)
- 25 Erityisryhmien asumisturvallisuuden parantaminen. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2327-0 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2328-7 (PDF)
- 26 Markku Kuisma. Ensihoito- ja sairaankuljetuspalvelujen kehittäminen. Selvityshenkilön raportti.  
ISBN 978-952-00-2332-4 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2333-1 (PDF)

- 2007: 27 Koko perhe kierteessä. Lähisuhdeväkivalta ja alkoholi.  
ISBN 978-952-00-2342-3 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2343-0 (PDF)
- 28 Päivi Voutilainen, Eija Kattainen, Reija Heinola. Omaishoidon tuki sosiaalipalveluna. Selvitys omaishoidon tuesta ja sen vaihtelusta 1994-2006.  
ISBN 978-952-00-2344-7 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2345-4 (PDF)
- 29 Terveysalan opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen. (Moniste)  
ISBN 978-952-00-2352-2 (nid.)  
ISBN 978-952-00-2353-9 (PDF)